الدعـــــوى التأديبيـــــة

في

ضوء القضاء والفقه

تأليـف

شـــريف أحمـــد الطبـاخ

المحامي بالنقض والإدارية العليا

مقــدمة

المشتغل بالعمل القضائي سواء كان قاضيا أو محاميا لا يحتاج في عمله إلى المراجع التي تتولى شرح القانون والتعليق على نصوصه فحسب بل يحتاج إلى جوار ذلك إلى معرفة كيف يطبق القانون على الوقائع المعروضة عليه ، ولذلك فقد تناولنا في كتابنا هذا (التحقيق الإداري والدعوى التأديبية والدفوع فيها) تطبيق القانون على الوقائع متحاشيا الطريقة الفقهية في الكتابة لتكون الاستفادة أكثر لرجل القضاء الواقف والجالس.

المؤلف

شــريف أحمــد الطبـاخ

أولاً: دعــوى الإلغـــاء:

طبيعـة دعـوى الإلغـــاء:

الخصومة في دعوى الإلغاء – خصومة عينية – مناطها اختصام القرار الإداري في ذاته استهدافاً لمراقبة مشروعيته – يتعين أن يكون القرار قائماً منتجاً آثاره عند إقامة الدعوى – زوال القرار قبل رفع الدعوى كانت الدعوى غير مقبولة. دعوى الإلغاء تستهدف إعادة الأوضاع إلى ما كانت عليه قبل صدور القرار المطعون إلغاؤه – إذا حال دون ذلك مانع قانوني – لا يكون ثمة وجه للاستمرار في الدعوى – يتعين الحكم بعدم قبولها لانتفاء المصلحة فيها.

(الطعن رقم ٣٣٢٢ لسنة ٣٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٥/٤/٨)

الخصومة في دعوى الإلغاء – خصومة عينية – مناطها اختصام القرار الإداري في ذاته – يتعين أن يكون القرار قائماً منتجاً آثاره عند إقامة الدعوى – تخلف هذا الشرط كانت الدعوى غير مقبولة – قبول الدعوى إذا اكتسب القرار المطعون فيه صفة النهائية أثناء سير الدعوى.

(الطعن رقم ٤٢٠ لسنة ٣٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٤/١/٤)

دعوى الإلغاء دعوى عينية توجه إلى قرار إداري – إذا انتفى وجود القرار – تختلف مناط قبول الدعوى – القرار الإداري قد يكون صريحاً وقد يكون سلبياً عندما تمتنع جهة الإدارة عن اتخاذ إجراء معين كان من الواجب عليها اتخاذه بحكم القانون – يتعين لقيامه أن يكون ثمة إلزام على الجهة الإدارية باتخاذ قرار معين – إذا لم يكن إصدار مثل هذا القرار واجباً عليها فإن امتناعها عن إصداره لا يشكل قراراً سلبياً مما يقبل الطعن عليه بالإلغاء.

(الطعن رقم ١٩٢٠ لسنة ٣٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٣/٨/٣١)

العبرة في تحديد طبيعة المنازعة – هو بتاريخ نشوء الحق محل الدعوى – الخصومة في دعوى الإلغاء تعتبر خصومة عينية – توجه للقرار الإداري ذاته بصرف النظر عن مصدره ويكون للحكم الصادر فيها حجيته على الكافة. العبرة بطبيعة القرار وقت صدوره – دون اعتداد بطبيعة مصدره قبل هذا التاريخ – أو بتغير طبيعة مصدره إذا ما وقع هذا التغيير في تاريخ لاحق على صدور القرار.

(الطعن رقم ٢٧٢ لسنة ٣٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٢/١١/٢٨)

دعوى الإلغاء هي خصومة عينية مناطها اختصام القرار الإداري ذاته استهدافاً لمراقبة مشروعيته – يشترط لقبول دعوى الإلغاء أن يكون ثمة قرار إداري نهائي موجود وقام منتج لآثاره عند إقامة الدعوى – إذا تخلف هذا الشرط بأن لم يوجد القرار الإداري أو وجد ثم زال قبل رفع الدعوى سواء بإلغائه أم بانتهاء فترة تأقيته دون أن ينفذ على أي وجه كانت الدعوى غير مقبولة إذ لم تنصب على قرار إداري موجود وقائم. (الطعن رقم ٤٢٥٦ لسنة ٣٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩١/٣/٢)

الخصومة في دعوى الإلغاء هي خصومة قضائية في منازعة قضائية لا تقوم بين أطرافها إلا لو كان موضوعها ومناطها القرار الإداري في ذاته المستهدف مراقبة مشروعيته وتوصلاً إلى وقف تنفيذه أو إلغائه - القرار الإداري هو موضوع الخصومة ومحلها في دعوى الإلغاء ومحور النزاع بين أطرافها - يتعين أن يكون القرار الإداري منتجاً لآثاره عند إقامة الدعوى - إذا تخلف هذا الشرط بأن زال القرار قبل رفع الدعوى بطلب إلغائه كانت الدعوى غير مقبولة شكلاً.

(الطعن رقم ٣٠١٤ لسنة ٣٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٠/١٢/١)

تميزت دعوى الإلغاء بأنها خصومة عينية تقوم على اختصام القرار الإداري - الحكم الصادر بإلغاء القرار الإداري يعدمه ويعتبر حجة على الكافة - دعوى الإلغاء لا تخرج عن كونها خصومة قضائية بين أطرافها - الإلغاء النسبي بمقتضاه يزول العيب الذي شاب القرار - لا يتطلب ذلك إلغاء القرار إلغاء تاماً مجرداً - وذلك إذا ما خلت الأوراق مما يقطع بأن المخالفة التي وقع فيها القرار هي مخالفة مطلقة لا يمحو عدم مشروعيتها إلا الإلغاء التام المجرد.

(الطعن رقم ٢٥٦٦ لسنة ٣٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٠/١٢/٢٣)

الخصومة في دعوى الإلغاء خصومة عينية مناطها اختصام القرار الإداري في ذاته استهدافاً لمراقبة مشروعيته - القرار الإداري هو موضوع الخصومة ومحلها في عوى الإلغاء - يتعين لقبول الدعوى أن يكون القرار قائماً ومنتجاً لآثاره عنده إقامة الدعوى - مؤدى ذلك: أنه إذا زال القرار الإداري قبل رفع الدعوى أو كان القرار الإداري النهائي لم يصدر بعد فإن الدعوى تكون غير مقبولة.

الخصومة في دعوى الإلغاء هي خصومة عينية مناطها اختصام القرار الإداري في ذاته استهدافاً لمراقبة مشروعيته - يترتب على سحب القرار بمعرفة الجهة الإدارية ما يترتب على إلغائه قضائياً - يعتبر القرار كأن لم يكن وتمحى آثاره من وقت صدوره - إذا استجابت الإدارة إلى طلب سحب القرار فإن ذات النتيجة تترتب في حالة إلغاء القرار بحكم واجب النفاذ في دعوى مرفوعة من مدع آخر صاحب مصلحة في إلغائه حتى ولو لم يصبح هذا الحكم نهائياً. (الطعن رقم ٢٨٠٩ لسنة ٣١ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٦/١/١)

التمييز بين دعوى الإلغاء ودعوى التسوية:

المستقر عليه قضاء أن التفرقة بين دعاوى الإلغاء ودعاوى تسوية الحالة تقوم على أساس النظر إلى المصدر الذي يستمد منه الموظف حقه - إن كان هذا الحق مستمداً من قاعدة تنظيمية ملزمة كانت الدعوى تسوية وتكون القرارات الصادرة من جهة الإدارة في هذا الشأن مجرد إجراءات تنفيذية تهدف إلى مجرد تطبيق القانون على حالة الموظف وحمل ما نص عليه القانون إليه - أما إذا استلزم الأمر صدور قرار إداري يستند على سلطة الإدارة التقديرية يخول هذا المركز للعامل فالدعوى في هذه الحالة تكون دعوى إلغاء. (الطعن رقم ٣١٥٢ لسنة ٣٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٨/٢/١٤)

تقوم التفرقة بين دعاوى الإلغاء ودعاوى الاستحقاق (التسوية) على أساس النظر إلى المصدر الذي يستمد منه الموظف حقه. إذا كان الحق مستمداً مباشرة من قاعدة تنظيمية كانت الدعوى من دعاوى التسوية وتكون القرارات الصادرة من جهة الإدارة في هذا الشأن مجرد إجراءات تنفيذية تهدف إلى مجرد تطبيق القانون على حالة الموظف. أما إذا استلزم الأمر صدور قرار إداري خاص يخول هذا المركز فإن الدعوى تكون دعوى إلغاء. حق الموظف في بدل السفر هو حق يستمده من قاعدة تنظيمية وتكون المنازعة بشأنه من دعاوى التسوية. لا ينال من ذلك صدور قرار من جهة الإدارة بإنكار حق صاحب الشأن في هذا البدل أو لتخفيضه.

سعى الطاعن إلى إعادته للخدمة وبقائه بها حتى سن الخامسة والستين - دعوى المدعي هي في حقيقتها من دعاوى الإلغاء الموجهة ضد قرار إنهاء خدمة - خضوعها للمواعيد المقررة.

(الطعن رقم ١٧٣٣ لسنة ٣٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٣/٨/٣)

المادة ٢٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ قبل تعديلها بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ حساب مد الخبرة العملية السابقة يرتبط بقرار التعيين - إذا صدر قرار التعيين دون استعمال الإدارة سلطتها التقديرية في حساب هذه المدة فإنها تكون قد استنفذت حقها في هذا الشأن - للعامل أن يسلك طريق الطعن على القرار الصادر بتعيينه خلال الميعاد المقرر قانوناً لدعوى الإلغاء - أساس ذلك - أن التفرقة بين دعاوى الإلغاء ودعاوى التسوية تقوم على أساس النظر إلى المصدر الذي يستمد منه العامل حقه - إذا كان هذا الحق مستمداً من القانون مباشرة كانت الدعوى من دعاوى التسوية وكانت القرارات الصادرة من جهة الإدارة في هذا الشأن مجرد إجراءات تنفيذية تهدف إلى تطبيق القانون على حالة العامل - أما إذا استلزم الأمر صدور قرار إداري خاص ينشئ له مركزاً قانونياً ذاتياً كانت الدعوى من دعاوى الإلغاء.

(الطعن رقم ٢٧١ لسنة ٣٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٢/١١/٢٨)

قرار وزير التربية والتعليم رقم ١١٩ لسنة ١٩٧١ الصادر في ١٩٧١/٤/١٢ بقواعد الترقيات الأدبية بالوزارة يجعل الترقية ولاية اختيارية تستقل الإدارة بتقدير مناسبة إجرائها ومن ثم لا يستحق الموظف هذه الترقية بمجرد توافر شروطها في شأنه ومن ثم فإنه يستمد مركزه القانوني من القرار الذي تصدره الإدارة بإجراء الترقيات الأدبية - رفع الدعوى للمطالبة بأحقية المدعي في الترقية إلى إحدى الوظائف الأعلى وفقاً للقواعد المشار إليها - هذه الدعوى في حقيقتها تعتبر من دعاوى الإلغاء وليست من دعاوى التسوية ومن ثم فإنه يتعين في هذه الحالة الطعن في قرار إداري معين خاص بإحدى حركات هذه الترقيات فيما تضمنه من تخط المدعي في الترقية - عدم اختصام قرار إداري معين على النحو السابق بيانه يؤدي إلى عدم قبول الدعوى شكلاً. (الطعن رقم ٥٠ لسنة ٢٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨١/٣/١٥)

أن التفرقة بين دعاوى الإلغاء ودعاوى تسوية الحالة تقوم على أساس النظر إلى المصدر الذي يستمد منه الموظف حقه فإن كان هذا القرار مستمد مباشرة من قاعدة تنظيمية كانت الدعوى تسوية تكون القرارات الصادرة من جهة الإدارة في هذا الشأن مجرد إجراءات تنفيذية تهدف إلى مجرد تطبيق القانون على حالة الموظف وحمل ما نص عليه القانون إليه أما إذا استلزم الأمر صدور قرار إداري خاص يخول هذا المركز فالدعوى دعوى إلغاء. وإذ تنص الفقرة الأولى من المادة ٦٧ من القانون رقم ٢٣٤ لسنة ١٩٥٩ في شأن قواعد خدمة الضباط الاحتياط بالقوات المسلحة على أن تحتفظ مصالح الحكومة والمؤسسات والشركات والهيئات الأخرى لضباط الاحتياط بوظائفهم وعلاواتهم الدورية وترقياتهم أثناء فترات استدعائهم وفقاً لأحكام هذا القانون "ويبين من هذا النص أنه لا يتضمن قاعدة تنظيمية عامة يستمد منها المدعي حقه في الترقية إلى الدرجتين الخامسة والرابعة "قديمة" في تاريخ صدور حركتي الترقية المطعون فيها دون حاجة إلى إصدار قرار إداري بذلك من الجهة المختصة إنما كل ما يقضي به هذا النص هو أن تحتفظ الجهات التي يعمل بها ضباط الاحتياط خلال مدد استدعائهم للخدمة بالقوات المسلحة بوظائفهم وحقوقهم كاملة في الترقيات والعلاوات طبقاً لأحكام القوانين التي تنظم شئونهم الوظيفية وذلك حتى لا يترتب على استدعائهم للخدمة بالقوات المسلحة حرمانهم من أي حق من الحقوق التي يتمتع بها زملاؤهم الذين لا يؤدون هذه الخدمة الوطنية ومن ثم تكون الدعوى في حقيقتها دعوى إلغاء وليست دعوى تسوية كما ذهب الحكم المطعون فيه.

(الطعن رقم ٨٠٩ لسنة ١٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٤/٥/٢٦)

اختصاص مجلس الدولة بالرقابة على مشروعية قرارات الإلغاء:

دعوى الإلغاء والمنازعات الخاصة بالطعن في الأحكام الصادرة بشأنها - شأنها شأن الدعاوى الأخرى قد تنتهي بالترك أو بتسليم المدعي عليه بطلبات المدعي متى توافرت الشروط القانونية المطلوبة ينتج الترك أو التسليم أثره فيها في الحدود التي عينها القانون والتي تتفق مع الطبيعة المتميزة لهذه الدعوى - مهمة القاضي الإداري لا تعدو - مادام ليس ثمة ما يتعارض مع الطبيعة المتميزة للدعوى - أن يكون إثبات الترك نزولاً على حكم القانون دون التصدي للفصل في أصل النزاع الذي يصبح غير ذي موضوع.

(الطعن رقم ٧٧٩ لسنة ٣٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٣/١/١٠)

محاكم مجلس الدولة تباشر الرقابة على مشروعية قرارات وتصرفات الإدارة متمتعة بالاستقلال الكامل عن أية سلطة في الدولة في أداء رسالتها في حدود الدستور والقانون - ولكنها لا تحل محل جهة الإدارة في أداء واجباتها ومباشرتها لمسئوليتها التنفيذية والتي أناطها بها كذلك الدستور والقانون واللوائح التنظيمية والتي تتحمل الإدارة مسئولية أدائها لها مدنياً وجنائياً وإدارياً وسياسياً.

(الطعن رقم ٢١٥٥ لسنة ٣٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٢/٢/٢)

المنازعة الإدارية تتميز بأنها تحرك رقابة المشروعية وتحقق سيادة القانون بالنسبة لمحل المنازعة ولو كانت طعناً بالإلغاء - إلا أنها قد تنتهي بالترك أو بانتهاء الخصومة بتسليم المدعي عليه بطلبات المدعي - ينتج الترك أو انتهاء الخصومة أثره فيها في الحدود التي عينها القانون - يتعين على القاضي الإداري أن يراعى في حالة الترك أو انتهاء الخصومة المشروعية والمصلحة العامة - أياً كان مدى الترك أو التسليم بطلبات المدعي بأنها بإنهاء الخصومة الإدارية فإن مهمة القاضي الإداري عندئذٍ لا تعدو أن تكون إثبات ذلك نزولاً على حكم القانون في هذا الخصوص - دون التصدي للفصل في موضوع النزاع كقاعدة عامة - مادامت قد توفرت الشروط القانونية للترك وبعد أن تتحقق المحكمة من صدوره أو قبوله بصورة صحيحة عن صاحب الاختصاص القانوني بالجهة الإدارية وبعد استيفاء رأي الهيئات القانونية المختصة قانوناً - يتعين أيضاً التحقق من صحة صدور القرار أو التصرف الإداري الذي يزعم الأفراد أنها قد صدرت لتستجيب لطلباتهم في الدعوى فيتعين على المحكمة المختصة التحقق من صدور تصرف الجهة الإدارية أو قراراتها للتحقق من الجهة المختصة وعدم مخالفتها بحسب الظاهر من الأوراق والبيانات لأحكام الدستور والقانون.

(الطعن رقم ١٩٩٢ لسنة ٣٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٢/٥/٣)

لا يملك قاضي المشروعية أن يصدر أمراً إلى جهة الإدارة - يقتصر اختصاصه على إجراء رقابة المشروعية على ما تصدره الجهة الإدارية أو تمتنع عن إصداره من قرارات متى كانت ملزمة قانوناً بذلك - يكون على السلطة التنفيذية المختصة إصدار القرارات اللازمة لتنفيذ الأحكام التي يصدرها قاضي المشروعية - وذلك بما يحقق المشروعية وسيادة القانون على مسئولية السلطة التنفيذية السياسية أمام السلطة التشريعية وتحت مسئوليتها المدنية والجنائية التي يملك أصحاب الشأن تحريكها في ذات الوقت لإجبارها على تنفيذ الأحكام التي جعل الدستور عدم تنفيذها جريمة من الموظف العام يعاقب عليها قانوناً - يكون للمحكوم له رفع الدعوى الجنائية مباشرة إلى المحكمة المختصة.

(الطعن رقم ٣٩٧ لسنة ٣٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٢/٣/٢٩)

الأساس في رقابة محاكم مجلس الدولة لمشروعية القرارات الإدارية سواء في دعاوى إلغاء هذه القرارات أم في دعاوى التعويض عنها هو خضوع الدولة للقانون وحق كل مواطن في اللجوء إلى القضاء ومنه محاكم مجلس الدولة.

(الطعن رقم ١٥٩٨ لسنة ٣٠ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩١/٧/٢٧)

طلب المدعي الحكم بصفة مستعجلة بالإفراج عن السيارات الواردة والتي ترد تباعاً على قوة الموافقات الاستيرادية التي سبق منحها له – وجوب استظهار نية المدعي من وراء هذه العبارات للتعرف على حقيقة التكييف القانوني لها بما يتفق والاختصاص المقرر لمجلس الدولة بهيئة قضاء إداري كقاض للمشروعية – إذا كان وجه عبارة الطلبات وظاهر ألفاظها مفاده إصدار الأمر إلى جهة الإدارة بالإفراج فوراً عن السيارات الواردة والتي ترد استناداً إلى الموافقات الاستيرادية – التي منحت للمدعى فإن ذلك مما يتأبى واختصاص قضاء المشروعية – لا يملك هذا القضاء إصدار أمر إلى جهة الإدارة فيما هو من صلاحيتها وإنما يقتصر اختصاصه على إجراء رقابة المشروعية على ما تصدره الجهة الإدارية أو تمتنع عن إصداره من قرارات متى كانت ملزمة قانوناً بذلك – حقيقة طلبات المدعي في هذا الصدد الحكم بأحقيته في استيراد السيارات الوارد بيانها بالموافقات الاستيرادية التي منحت له حق الشروط والأوضاع التي كانت سارية وقت منح هذه الموافقات الاستيرادية، وعدم سريان الأحكام التي استحدثها قرار وزير التجارة رقم ١٠٣٦ لسنة ١٩٧٨ على الموافقات الاستيرادية السابقة عليه وذلك فيما تضمنه القرار المذكور من شروط خاصة باستيراد السيارات مع ما يترتب على ذلك من آثار تتحصل في الإفراج عن السيارات التي وردت أو ترد مستقبلاً – اختصاص مجلس الدولة بهيئة قضاء إداري بنظر هذه الطلبات.

(الطعن رقم ١٥٢٤ لسنة ٣٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٠/٥/١٢)

مــن دعـــاوى الإلغـــاء:

(١) دعوى بإلغاء قرار فرض غرامة :

ومن حيث إن عناصر هذه المنازعة تخلص – حسبما يبين من الأوراق – في أن الشركة الطاعنة كانت قد أقامت الدعوى ابتداء أمام محكمة الإسكندرية، وبجلسة ١٩٨٨/١/١٢ حكمت المحكمة بعدم الاختصاص والإحالة لمحكمة القضاء الإداري بالإسكندرية حيث قيدت بالرقم عاليه طالبة الحكم بإلغاء قرار مصلحة الجمارك بفرض غرامة عليها مقدارها ٧٤٠٤٠٦ جنيهاً استناداً إلى وجود عجز في شحنة السفينة جليب كرزانوفسكي عند وصولها إلى ميناء الإسكندرية في ١٩٨٦/٦/٧ ، وذلك تأسيساً على عدم قيام القرار المطعون فيه على سببه ورفض التظلم منه. وبجلسة ١٩٩٥/٣/٣٠ أصدرت المحكمة حكمها المطعون فيه، تأسيساً على أن الشركة المدعية لم تنف وجود عجز في شحنة الباخرة المشار إليها، كما لم تقدم للمحكمة أية مستندات تبرر هذا العجز، ومن ثم يحق لمصلحة الجمارك فرض غرامة عليها، وإذ صدر القرار المطعون فيه بتغريم الشركة المبلغ المشار إليه فإن هذا القرار يعد مطابقاً لأحكام القانون، الأمر الذي يجعل طلب الشركة المدعية إلغاء هذا القرار في غير محله، مما يتعين معه القضاء برفضه. ومن حيث أن مبنى الطعن الماثل أن مصلحة الجمارك مكلفة قانوناً بإثبات حصول النقص المدعى به طبقاً لقانون الإثبات، وإنها لم تقدم الأوراق التي اعتمدت عليها في إثبات هذا النقص، وإن مؤدى العمل بالقضاء المطعون فيه إعفاء المصلحة من عبء الإثبات الذي يقع عليها ابتداء، فضلاً عن أن الحكم المطعون فيه قد أخطأ في تطبيق القانون وشابه القصور في التسبيب، إذ لم يبين ما إذا كانت الغرامة قدرت تقديراً صحيحاً وفقاً للمادة ١١٧ من قانون الجمارك أم لا

كما لم يثبت من الأوراق مقدار الرسوم التي قدر على أساسها مبلغ الغرامة، كذلك فإن القرار الصادر بتغريم الشركة الطاعنة قد بين الأسباب التي بني عليها، وهي أسباب قاصرة عن بيان العناصر التي يجب أن يقوم عليها، فهو لم يبين نوع البضاعة ولا جنسها ولا ثمنها ولا نص قانون التعريفة الجمركية الذي اختاره، بما لا يمكن معه للمحكمة مراقبة أركانه الواقعية والقانونية، الأمر الذي يبطله، والمحكمة من بعد لا تملك بدورها أن تقضي بما ليس عليه دليل. ومن حيث أن المادة ٣٧ من قانون الجمارك رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٣ قد نظمت مسئولية ربابنة السفن أو من يمثلونهم عن النقص في عدد الطرود أو محتوياتها أو في مقدار البضاعة المنفرطة إلى حين تسليم البضاعة في المخازن الجمركية أو في المستودعات بمعرفة أصحاب الشأن، وأوجبت المادة ٣٨ على الربابنة إيضاح أسباب النقص مؤيدا بمستندات جدية، كما تضمنت المادة ١١٧ فرض غرامة في حالة النقص أو الزيادة غير المبررة، ونصت المادة ١١٩ على أن يكون فرض الغرامة من مدير الجمرك المختص، ويجب أداؤها خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ إعلان المخالف بقرار فرض الغرامة بخطاب مسجل بعلم الوصول ما لم يتم التظلم منه بكتاب إلى المدير العام للجمارك خلال الخمسة عشر يوماً المذكورة، وللمدير العام أن يؤيد الغرامة أو يعدلها أو يلغيها، ويجوز الطعن في قرار المدير العام للجمارك خلال خمسة عشر يوماً من إعلانها بخطاب موصى عليه بعلم الوصول وذلك أمام المحكمة المختصة، ويكون حكم المحكمة نهائياً وغير قابل للطعن فيه. ومن حيث أن المحكمة الدستورية العليا قضت بجلسة ١٩٩٧/٨/٢ في القضية رقم ٧٢ لسنة ١٨ قضائية دستورية أولاً: بعدم دستورية ما تضمنته المواد ٣٧ و ٣٨ و ١١٧ من قانون الجمارك رقم ٦٦ لسنة ١٩٦٣ من اعتبار مجرد النقص في عدد الطرود أو محتوياتها قرينة على تهريبها مستوجبة فرض الغرامة المنصوص عليها في المادة ١١٧ ما لم يبرر الربان أو قائد الطائرة هذا النقص. ثانياً: بعدم دستورية ما تضمنته المادة ١١٩ من ذلك القانون من تخويل مدير الجمارك الاختصاص بفرض الغرامات المشار إليه، ثالثاً: بسقوط الأحكام الأخرى التي تضمنتها النصوص المطعون عليها والتي ترتبط بأجزائها المحكوم بعدم دستوريتها ارتباطاً لا يقبل التجزئة. ومن حيث إن موضوع الدعوى الصادر فيها الحكم المطعون فيه، هو طلب الشركة الطاعنة إلغاء قرار مدير عام الجمارك برفض التظلم المقدم منها في القرار الصادر من مدير عام جمارك الإسكندرية بفرض غرامة مالية مقدارها ٧٤٠٤٠٦ جنيهاً لوجود نقص في شحنة السفينة المشار إليها عند وصولها إلى ميناء الإسكندرية، وذلك وفقاً لأحكام المواد ٣٧ و ٣٨ و ١١٧ من قانون الجمارك، والتي قضى بعدم دستورية ما تضمنته تلك المواد من اعتبار مجرد النقض في عدد الطرود المفرغة أو محتوياتها عما أدرج في قائمة الشحن قرينة على تهريبها تستوجب فرض الغرامة المنصوص عليها في المادة ١١٧ ما لم يبرر الربان أو قائد الطائرة هذا النقص. ومن حيث أن الحكم بعدم دستورية ما تضمنته المادة ١١٩ من قانون الجمارك من تخويل مدير الجمارك الاختصاص بفرض الغرامة المنصوص عليها في المادة ١١٧ قام على أساس أن في ذلك تعدياً على الحدود التي تفصل بين ولاية كل من السلطتين التشريعية والقضائية، ألأمر الذي تتوافر معه إحدى حالات الانعدام التي تصيب القرار الإداري، وهي حالة غصب السلطة، مما يتعين معه الحكم بإلغاء القرار المطعون فيه وما يترتب على ذلك من آثار. ومن حيث إن الحكم المطعون فيه وقد صدر قبل حكم المحكمة الدستورية العليا المشار إليه سلفاً والذي كشف عن العوار الذي شاب النص وما لحقه من عدم دستورية، ذهب غير هذا المذهب وانتهى إلى نتيجة مغايرة، فإنه يضحى من المتعين القضاء بإلغائه. ومن حيث أن من خسر الطعن يلزم بمصروفاته عملاً بحكم المادة ١٨٤ من قانون المرافعات. فلهذه الأسباب حكمت المحكمة: بقبول الطعن شكلاً، وفي الموضوع بإلغاء الحكم المطعون فيه، وبإلغاء القرار المطعون فيه وما يترتب على ذلك من آثار، وألزمت الجهة الإدارية المصروفات. (الطعن رقم ٣٠٣٥ لسنة ٤١ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٥/١/١).

دعوى إلغاء قرار رئيس مجلس الوزراء باعتبار مشروع إقامة مركز التدريب المهني التابع للنقابة العامة للنقل البري من أعمال المنفعة العامة:

ومن حيث أن عناصر هذه المنازعة تخلص في أنه بتاريخ ١٩٩١/١٠/٩ أقام ورقة المرحوم/ يعقوب أرتين أرتينيان والمذكورون بعاليه الدعوى رقم ٢٠٢ لسنة ٤٦ق أمام محكم القضاء الإداري بالقاهرة، بطلب الحكم بوقف تنفيذ وإلغاء قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٠٣٢ لسنة ١٩٩١ باعتبار مشروع إقامة مركز التدريب المهني التابع للنقابة العامة للنقل البري أقيم على العقارين رقمي ٢١، ٢٣ شارع محطة المطرية/ قسم عين شمس من أعمال المنفعة العامة، وما يترتب على ذلك من آثار، مع المدعى عليهم المصروفات ومقابل أتعاب المحاماة. وذكروا - شرحاً لدعواهم - أنهم ورثوا عن المرحوم يعقوب أرتين أرتينيان العقارين المذكورين، وبتاريخ ١٩٦٤/٩/٢٠ صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٩٣١ بفرض الحراسة على مصنع مقام في فضاء العقار رقم ٢١ على مساحة ٢٠٠ متراً مربعاً، وتم تعيين المرحوم يوسف مكاوي حارساً عليه، وعند تنفيذ قرار فرض الحراسة على المصنع بالمساحة المقام عليها استولى على كامل العقارين، وتجاوز مساحتهما تسعة آلاف متر مربع مما اضطرهم إلى اللجوء للقضاء مطالبين باسترداد أرضهم، وأثناء تداول المنازعة أمام المحاكم باع الحارس العقارين والأرض الفضاء إلى نقابة عمال النقل البري بمبلغ سبعة آلاف جنيه، ثم قضت محكمة جنوب القاهرة الابتدائية في الدعوى رقم ٩٠٦ لسنة ١٩٧٩ بجلسة ١٩٨١/١/٤ بإلزام المدعي عليهم (وزير المالية ويوسف مكاوي الحارس ونقابة عمال النقل البري) بتسليم العقارين ٢١، ٢٣ شارع محطة قسم المطرية إلى المدعين، وتأيد هذا الحكم استئنافياً، ثم أقامت النقابة إشكالاً في التنفيذ قيد برقم ٣٥٥ لسنة ١٩٩٠ تنفيذ الزيتون وقضى برفضه، وأضاف المدعون أنه عندما شرعوا في تنفيذ الحكم الصادر لصالحهم، أقامت النقابة العراقيل أمامهم، ثم أمرت النيابة العامة بتنفيذ الحكم، كما أمر قاضي التنفيذ بكسر الأقفال والتنفيذ وأصدر وزير الداخلية تعليماته بضرورة التنفيذ بالاستعانة بالقوة الجبرية، وعندئذٍ لجأت النقابة إلى وزير القوى العاملة الذي قدم مذكرة إلى المدعى عليه الأول (رئيس مجلس الوزراء) فأصدر قرار رقم ١٠٣٢ لسنة ١٩٩١ المطعون فيه، وقد نعى عليه المطعون ضدهم أنه جاء مشوباً بعيب إساءة استعمال السلطة وذلك على التفصيل الوارد بصحيفة دعواهم ورددها الحكم المطعون فيه، والذي تحيل إليهما هذه المحكمة منعاً من التكرار. وبجلسة ١٩٩٣/٣/١٨ أصدرت المحكمة حكمها المطعون فيه تأسيساً على أن "القرار المطعون فيه لم يتبع الهدف الذي قصد إليه المشرع من تخويل الجهة الإدارية سلطة تقرير المنفعة العامة، وإنما استهدف تعطيل تنفيذ الحكم القضائي النهائي الصادر لصالح المدعين، وفرض سعر معين للشراء، في مجال يحكمه مبدأ سلطان الإرادة وحرية المتعاقدين، وبناء على ذلك يكون القرار المطعون فيه مشوباً بعيب إساءة استعمال السلطة... مخالفاً صحيح حكم القانون واستخلصت المحكمة من ذلك توافر ركنا الجدية والاستعجال. ومن حيث أن مبنى الطعون الماثلة أن الحكم المطعون فيه خالف القانون وأخطأ في تطبيقه وتأويله وشابه قصور في أسبابه التي قام عليها ذلك أن من شأن تنفيذ هذا الحكم إلحاق ضرر خطير بالصالح العام يتعذر تداركه يتمثل في تعطيل مركز التدريب التابع للنقابة العامة للنقل البري عن أداء دوره في هذا المجال، وتشريد عدد كبير من المتدربين والإضرار الجسيم بمستقبلهم لعدم وجود بديل لهذا المركز ، وهو ما ينتفى معه ركن الجدية في طلب وقف التنفيذ، فضلاً عن ركن الاستعجال، إذ أن احتفاظ المركز بالعقارين محل النزاع لا يرتب أية آثار يتعذر تداركها لحين الفصل في الموضوع

كما أن هذا الحكم أغفل المركز القانوني الذي تولد للنقابة العامة للنقل البري في شأن المباني التي أقامتها على الأرض، والتي جاوزت تكلفتها وإعدادها للتدريب ملايين الجنيهات، ويقوم هذا المركز بدور هام في مجال التدريب المهني وتحويل العمال إلى عمالة مدربة، وصيانة أسطول النقل لوزارة النقل والمواصلات طبقاً للمستندات الرسمية، ومنها قرار رئيس الجمهورية رقم ٦٠٩ لسنة ١٩٨٠ بالموافقة على الاتفاقية بين الحكومة المصرية والحكومة الأمريكية على تدعيم هذا المركز بمبلغ ٤.٥ مليون دولار، وقد أغفل الحكم المطعون فيه هذه المستندات التي توضح أن القرار المطعون فيه قد صدر مبتغياً المصلحة العامة والنفع العام. ومن حيث أن كلاً من الدستور وقانون نزع ملكية العقارات للمنفعة العامة (سواء القانون الحالي رقم ١٠ لسنة ١٩٩٠ أو القانون السابق عليه رقم ٥٧٧ لسنة ١٩٥٤) حرصاً على التوفيق بين حق الدولة في الحصول على العقارات اللازمة لمشروعاتها العامة لتحقيق ثمرتها المرجوة في خدمة الصالح العام، وبين حق ذوي الشأن من ملاك هذه العقارات، فأرسى ضابطاً أساسياً في هذا المجال، هو - وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة - لزوم العقارات المملوكة ملكية خاصة للمنفعة العامة. ومن حيث أنه باستقرار نص المادة ٢ من القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٩٠، المشار إليه يبين أن المشرع عدد فيه ما يعد من أعمال المنفعة العامة في ثمان بنود هي: أولاً: إنشاء الطرق والشوارع والميادين أو توسيعها أو تعديلها أو تمديدها أو إنشاء أحياء جديدة، ثانياً: مشروعات المياه والصرف الصحي، ثالثاً: مشروعات الري والصرف، رابعاً: مشروعات الطاقة، خامساً: إنشاء الكباري والمجازات السطحية (المزلقانات) والممرات السفلية أو تعديلها، سادساً: مشروعات النقل والمواصلات، سابعاً: أغراض التخطيط العمراني وتحسين المرافق العامة، ثامناً: ما يعد من أعمال المنفعة العامة في أي قانون آخر، ثم أجاز المشرع لمجلس الوزراء إضافة أعمال أخرى ذات منفعة عامة إلى جانب ما حصره القانون، كما أجاز أن يشمل قرار نزع الملكية، فضلاً عن العقارات اللازمة للمشروع الأصلي أية عقارات أخرى تراها الجهة القائمة على أعمال التنظيم اللازمة لتحقيق الغرض من المشروع أو لأن بقاءها من حيث الشكل والمساحة لا يتفق مع التحسين المطلوب. واستظهرت المحكمة من هذا السياق أن المشرع رعاية منه لحق الملكية المصون دستورياً حصر الحالات التي تعد من أعمال المنفعة العامة، وحينما أجاز إضافة حالات أخرى إليها قيد أن يتم ذلك في صيغة عامة مجردة وليست بحالة بذاتها وأن يصدر بهذه الحالة العامة قرار من مجلس الوزراء، ومؤدى ذلك أنه لا يسوغ لرئيس مجلس الوزراء منفرداً وبمعزل عن مجلس الوزراء أن يصدر قراراً بإضافة حالة هذه الحالات المتقدمة، ولو كانت تتسم بالعمومية والتجريد ولا تخص حالة بعينها. لما كان ذلك، وكان البادي من ظاهر الأوراق أنه رغم صدور قرار بفرض الحراسة على مصنع مقام في فضاء أحد العقارين المملوكين لورثة المطعون ضدهم، وهو العقار رقم ٢١ بشارع المحطة بالمطرية وتعيين حارس عليه، إلا أنه تم الاستيلاء على كامل العقارين المملوكين لهم، مما حدا بالمطعون ضدهم إلى طرق سبيل التقاضي، وفي أثناء ذلك باع الحارس العقارين موضوع التداعي والأرض الفضاء إلى نقابة عمال النقل البري، ورغم صدور حكم نهائي لصالح الورثة المطعون ضدهم بإلزام الحارس ووزير المالية ونقابة عمال النقل البري بتسليم هذين العقارين لهم، إلا أن الورثة لم يتمكنوا من تنفيذه، وعمد وزير القوى العاملة والتدريب إلى استصدار قرار من رئيس مجلس الوزراء برقم ١٠٣٢ لسنة ١٩٩١ بتاريخ ١٩٩١/٧/١٥ أي في ظل العمل بالقانون الحالي رقم ١٠ لسنة ١٩٩٠ المشار إليه، باعتبار مشروع إقامة مركز التدريب المهني التابع للنقابة العامة للنقل البري على العقارين موضوع التداعي من أعمال المنفعة العامة. ولما كان المشروع الذي صدر من أجله قرار نزع الملكية المطعون فيه لا يدخل ضمن الحالات التي أوردها المشرع حصراً في المادة ٢ من القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٩٠ المشار إليه والتي تجيز نزع الملكية للمنفعة العامة، كما لم يثبت أن هذا القرار قد صدر استناداً إلى السلطة الجوازية المخولة لمجلس الوزراء بإضافة حالات عامة أخرى تعد من أعمال المنفعة العامة

ومن ثم يكون هذا القرار وعلى ما ذهبت إليه وبحق المحكمة المطعون على حكمها لم يبتغ الهدف الذي قصد إليه المشرع من تخويل الجهة الإدارية سلطة تقرير المنفعة العامة، وإنما استهدف - وأياً كانت الدوافع التي دفعته إلى ذلك وساقته الجهة الطاعنة في تقرير الطعن الماثل - تعطيل تنفيذ الحكم القضائي النهائي الصادر لصالح المدعين، وفرض سعر معين للشراء في مجال يحكمه مبدأ سلطان الإرادة وحرية المتعاقدين، وبناء على ذلك يكون القرار المطعون فيه - بحسب الظاهر من الأوراق مشوباً بعيب إساءة استعمال السلطة، وهو ما يرجح الحكم بإلغائه عند الفصل في طلب الإلغاء، وبالتالي يتوافر ركنا الجدية والاستعجال المتطلبات لوقف تنفيذه. وإذ خلص الحكم المطعون فيه إلى هذه الوجهة من النظر فمن ثم يكون قد صدر متفقاً وصحيح حكم القانون، ويكون الطعن عليه مفتقداً صحيح سنده خليقاً بالرفض، وهو ما تقضي به هذه المحكمة. ومن حيث إن من خسر الطعن يلزم مصروفاته عملاً بحكم المادة ١٨٤ مرافعات. فلهذه الأسباب حكمت المحكمة: بقبول الطعون أرقام ٢٧٧٣ و ٢٧٧٩ و ٢٨١٧ لسنة ٣٩ق. عليا شكلاً، وفي الموضوع برفضها، وألزمت الطاعنين في كل منها المصروفات.

(الطعن رقم ٢٨١٧ لسنة ٣٩ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٦/١/٢٨)

دعوى إلغاء القرار الإداري الصادر من نائب محافظ القاهرة بالدمج الإجباري:

ومن حيث أن عناصر المنازعة تخلص - حسبما يبين من الأوراق - في أنه بتاريخ ١٩٩٨/٧/١٦ أقام الطاعنان الدعوى رقم ٨٠٤٧ لسنة ٥٢ق أمام محكمة القضاء الإداري، طلبا فيها الحكم بوقف تنفيذ ثم بإلغاء القرار الإداري رقم ٣١ بتاريخ ١٩٩٦/١٠/٢ الصادر من نائب محافظ القاهرة للمنطقة الغربية بدمج رابطة العاملين بمصلحة الجمارك والضرائب على المبيعات للجمعية الخيرية لهؤلاء العاملين دمجاً إجبارياً، استناداً إلى أن القرار الصادر بالدمج قد شابه عيوب قانونية انحدرت به إلى حد الانعدام حيث صدر من سلطة غير مختصة قانوناً بإصداره، إذ صدر من نائب المحافظ في حين أن المختص طبقاً لحكم المادة ١/٢٩ من القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ بشأن الجمعيات والمؤسسات الخاصة ولائحته التنفيذية هو وزير الشئون الاجتماعية، الأمر الذي يجعل القرار الصادر بالضم من نائب المحافظ للمنطقة الغربية معيب بعيب عدم الاختصاص الجسيم، فضلاً عن مخالفة القرار لأحكام القانون إذ لا يوجد في القانون ما يسمى بالدمج الإجباري وإنما يتم الدمج طبقاً للشروط والقواعد القانونية في حالة اتحاد الغرض أو توحيد الإدارة، وهذا يتحقق في حالة وجود جمعيتين تقومان بغرض متماثل وهذا لم يتحقق بين الجمعية الخيرية ورابطة العاملين، ذلك أن عرض الجمعية هو غرض واحد هو العمل في ميدان المساعدات الاجتماعية في حالات الوفاة للأعضاء أو أزواجهم أو أبنائهم أو الوالدين، بينما يتمثل غرض الرابطة في مجالات متعددة الجوانب بالنسبة لمجال العمل والمجال الثقافي أو الاجتماعي، ومن ذلك يبين الاختلاف الجوهري والواضح في أغراض كل من الجمعية الخيرية والرابطة بما ينتفى معه ركن السبب في القرار المطعون فيه. وبجلسة ٢٠٠١/٦/٣ قضت المحكمة بعدم قبول الدعوى شكلاً لرفعها بعد الميعاد، وشيدت قضائها على أن الثابت من الأوراق ومن إقرار المدعين بصحيفة الدعوى أنه بتاريخ ١٩٩٧/١/٢٧ ورد إلى الرابطة كتاب مديرية الشئون الاجتماعية لإدارة عابدين متضمنا صدور القرار رقم ٣١ لسنة ١٩٩٦ المطعون فيه، وتظلمت الرابطة منه بتاريخ ١٩٩٧/٢/٣ وبتاريخ ١٩٩٧/٦/١٦ أقامت الرابطة الدعوى رقم ٧١٧٤ لسنة ٥١ق ومن ثم يكون د توفر في حق المدعيين العلم اليقيني بالقرار المطعون فيه وإذ أقاما الدعوى الماثلة بتاريخ ١٩٩٨/٧/١٦ بعد أكثر من سنة من تاريخ تقديم التظلم الأمر الذي يتعين معه القضاء بعدم قبول الدعوى شكلاً لرفعها بعد الميعاد.

ومن حيث إن مبنى الطعن أن الحكم المطعون فيه قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه وتأويله لأسباب حاصلها: أن قرار نائب المحافظ للمنطقة الغربية بدمج الرابطة هو قرار منعدم لصدوره من غير مختص فلا تلحقه حصانة فلا يشترط للطعن عليه التقيد بمواعيد الطعن، ذلك أن المختص بإصدار قرار الدمج طبقاً لأحكام القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ ولائحته التنفيذية هو وزير الشئون الاجتماعية. وأنه سبق للرابطة أن أقامت الدعوى رقم ٧١٧٤ لسنة ٥١ق أمام محكمة القضاء الإداري وصدر فيها الحكم بجلسة ١٩٩٨/٥/١٧ مما يقطع التقادم حيث أقامت الرابطة الدعوى رقم ٨٠٤٧ لسنة ٥٢ق الماثلة خلال مدة الستين يوماً التالية لصدور الحكم المشار إليه وبذلك تكون الرابطة قد أقامت دعواها في الميعاد القانوني المقرر ولم تخالف نص المادة ٢٤ من قانون مجلس الدولة. ومن حيث أن المادة ٢٤ من قانون مجلس الدولة رقم. ومن حيث إن المادة ٢٤ من قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ قد حددت مواعيد رفع الدعوى أمام محكمة القضاء الإداري بستين يوماً تحسب من تاريخ العلم اليقيني لصاحب الشأن بالقرار المطعون فيه، وإذ تم التظلم من القرار فيبدأ هذا الميعاد من تاريخ مضي ستين يوماً على تقديم التظلم دون أن تجيب عليه السلطة المختصة. ولما كان الثابت من صحيفة الدعوى أن الطاعنين قد علما بالقرار المطعون فيه في ١٩٩٧/١/٢٧، وتم التظلم منه في ١٩٩٧/٢/٣ وأقيمت الدعوى رقم ٧١٧٤ لسنة ٥١ق في ١٩٩٧/٦/١٦، وتم التظلم منه في ١٩٩٧/٢/٣ وأقيمت الدعوى رقم ٧١٧٤ لسنة ٥١ق في ١٩٩٧/٦/١٦ وقضى فيها بجلسة ١٩٩٨/٥/١٧ بعدم القبول لرفعها من غير ذي صفة، ثم قام الطاعنان برفع الدعوى رقم ٨٠٤٧ لسنة ٥٢ق في ١٩٩٨/٧/١٦، ومن ثم تكن الدعويان قد رفعتا بعد انقضاء المواعيد المقررة، إذ كان يتعين رفع الدعوى الأولى في ١٩٩٧/٦/٣باعتبار أن التظلم تم في ١٩٩٧/٢/٣ إلا أنها أقيمت في ١٩٩٧/٦/١٦، كما أقيمت الدعوى الصادر فيها الحكم المطعون فيه في ١٩٩٨/٧/١٦بعد مضي أكثر من سنة على تاريخ العلم بالقرار المطعون فيه مما يتعين معه الحكم بعدم قبول الدعوى شكلاً لرفعها بعد الميعاد المقرر وهو ما انتهى إليه الحكم المطعون فيه الذي صدر مطابقاً لصحيح حكم القانون. ولا يغير من ذلك ما ساقه الطاعنان من أن إجراءات رفع الدعوى الأولى تقطع التقادم ذلك أنه فضلاً عن هذه الدعوى قد أقيمت بعد المواعيد المقررة على النحو السالف بيانه فإن حساب المدة يكون من تاريخ العلم بالقرار وليس من تاريخ صدور الحكم بعدم قبول الدعوى لرفعها من غير ذي صفة، كما أنه لا وجه للقول بانعدام القرار المطعون فيه فلا تلحقه الحصانة ولا يتقيد بمواعيد رفع الدعوى، ذلك أن قرار الدمج قد صدر من نائب محافظ القاهرة للمنطقة الغربية بعد أن تم تفويضه في هذا الاختصاص طبقاً لنص المادة ٣١ من قانون الإدارة المحلية الصادر بالقانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩، وهذا الاختصاص منعقد للمحافظ طبقاً لنص المادة ٢٩ من هذا القانون ولائحته التنفيذية التي تنص في المادة ٨ منها على أن تتولى الوحدات المحلية شئون التنمية والرعاية الاجتماعية في إطار السياسة العامة التي تضعها وزارة الشئون الاجتماعية ولها تنفيذ القانون رقم ٣٢ لسنة ١٩٦٤ بشأن المؤسسات والجمعيات الخاصة وتعتبر المحافظة هي الجهة الإدارية المختصة في تطبيق أحكامه.. ويمارس المحافظ سلطات الدمج والحل وتعين المديرين ومجالس الإدارة المؤقتة وتصفية ما يتقرر حله من تلك الجمعيات. ومن حيث أن من يخسر الطعن يلزم مصروفاته عملاً بحكم المادة ١٨٤ مرافعات. فلهذه الأسباب حكمت المحكمة: بقبول الطعن شكلاً، ورفضه موضوعاً، وألزمت الطاعنين المصروفات. (الطعن رقم ١٩٣٩ لسنة ٤٦ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٦/٢/٤)

ومن حيث أن عناصر المنازعة تخلص - حسبما يبين من الأوراق - في أن المطعون ضده كان قد أقام الدعوى رقم ٨٠٤٤ لسنة ٥٤ق أمام محكمة القضاء الإداري بالقاهرة بتاريخ ٢٠٠٠/٥/١٣ بطلب الحكم بقبولها شكلاً، وبصفة مستعجلة بوقف تنفيذ القرار المطعون فيه فيما تضمنه من إدراج اسمه على قوائم الممنوعين من السفر، وفي الموضوع بإلغاء هذا القرار، وإلزام المدعي عليهم المصروفات. وذكر - شرحاً لدعواه - أنه فوجئ في أثناء سفره إلى المملكة العربية السعودية لأداء العمرة بمنعه من السفر، وإدراج اسمه بقوائم الممنوعين من السفر بقرار من النائب العام، وذلك بسبب المخالفات المنسوبة إلى شركة القاهرة للمباني العامة والمساكن الجاهزة موضوع القضية رقم ٩٦٠ لسنة ١٩٩٦ أموال عامة، بشأن مشروعاتها بمنطقة السويس، علماً بأنه قد انقطعت علاقته بتلك الشركة منذ أكثر من ثمانية عشر عاماً في ١٩٨٣/١١/٢٤، ولا شأن له بالمخالفات المنسوبة إليها، وأن علاقته بالشركة بدأت بالعمل بها كمهندس تحت التمرين عقب تخرجه من الجامعة بموجب عقد عمل مؤرخ في ١٩٨٢/٦/٧ وانتهى عمله بالاستقالة في ١٩٨٣/١١/٢٤، وأخلى طرفه منها ، إلى جانب أن عمله بالشركة فترة تدريبه بالشركة كان مكتبياً ينحصر في جرد وحصر الأعمال من واقع الكشوف ودفاتر التسليم والتسلم، ولم تسند إليه أعمال تنفيذية أو إنشائية خاصة بمشروع قناة السويس أو غيره، ونعى المدعي (المطعون ضده في الطعن الماثل) على القرار المطعون فيه مخالفته الدستور والقانون، إذ أنه بعيد عن أية شبهة جنائية تتعلق بموضوع الاتهام في القضية رقم ٩٦٠ لسنة ١٩٩٦، ولم تشمله تحقيقات النيابة العامة في هذه القضية، ولم تستدعه ولم تحقق معه، بما يقطع سلامة موقفه، ويجعل قرار منعه من السفر قيداً على حريته وإيذاء لمشاعره، وتعطيلاً لأعماله ومصالحه. وبجلسة ٢٠٠١/٦/٢٦ أصدرت المحكمة حكمها المطعون فيه تأسيساً على أن البادي من ظاهر الأوراق، وبالقدر اللازم للفصل في الشق العاجل من الدعوى، أن المدعى أدرج على قائمة الممنوعين من السفر إلى الخارج بموجب قرار النائب العام الصادر بتاريخ ١٩٩٧/١/١٢، وذلك بدعوى أنه متهم في القضية رقم ٩٦٠ لسنة ١٩٩٦ حصر أموال عامة عليا بالتربح والإضرار العمدي بالمال العام، في حين أنكر المدعى ارتكابه أية مخالفات تتعلق بموضوع القضية المشار إليها، وذلك على أن عمله بالشركة المنسوبة إليها المخالفات كان مجرد عمل مكتبي، بعيداً عن الأعمال التنفيذية والإنشاءات لكونه التحق بالشركة المذكورة كمهندس تحت التمرين، وأن علاقته بالشركة قد انتهت بالاستقالة ... وقدم - إثباتاً لذلك - محضر إخلاء طرف مؤرخاً في ١٩٨٤/١/٢٤ يفيد أنه ليس لديه أية متعلقات تخص الشركة، كما قرر أن تحقيقات النيابة العامة في القضية المنوه بها لم تشمله، حيث لم يتم استدعاؤه من قبل النيابة العامة في القضية بها لم تشمله، حيث لم يتم استدعاؤه من قبل النيابة لسماع أقواله، وقد خلت الأوراق مما يثبت خلاف ذلك، بل كان الثابت من الشهادات الصادرة من نيابة الأموال العامة أن علاقة المدعي بتلك القضية تنحصر في ورود اسمه بالكشف الوارد من الهيئة العامة لتعاونيات البناء والإسكان صاحبة المشروع المسند إلى شركة القاهرة للمباني العامة بمنطقة السويس، وهذا في حد ذاته لا ينهض مسوغاً لمنع المدعي من السفر، مادام لم ينسب إليه اتهام محدد على وجه الدقة، ولم يواجه بهذا الاتهام من خلال التحقيقات رغم مرور فترة غير قصيرة على القضية رقم ٩٦٠ لسنة ١٩٩٦ تربو على أربع سنوات، ومن ثم فإن مسلك الإدارة إزاء استمرار إدراج اسم المدعي على قوائم الممنوعين من السفر يشكل والحالة هذه قراراً سلبياً مخالفاً - بحسب الظاهر من الأوراق - لأحكام القانون وغير قائم على سند يبرره وخلصت المحكمة إلى توافر ركني الجدية والاستعجال اللازمين لوقف تنفيذ القرار المطعون فيه.

ومن حيث أن مبنى الطعن الماثل أن الحكم المطعون فيه أخطأ في تطبيق القانون وتأويله، كما شابه فساد في الاستدلال ذلك أنه لم يتناول الرد على الدفع المبدى من هيئة قضايا الدولة بعدم اختصاص المحكمة ولائياً بنظر الدعوى، بما يعد إخلالاً بحق الدفاع، كما أن الحكم المطعون فيه أخطأ في تطبيق القانون أيضاً عندما قضى بقبول الدعوى شكلاً، إذ أنه لا يوجد قرار سلبي بالمنع من السفر، وإنما قرار إيجابي صدر بتاريخ ١٩٩٧/١/١٢ ولم يقم المطعون ضده دعواه إلا في ٢٠٠٠/٥/١٣ أي بعد أكثر من ثلاث سنوات من صدور هذا القرار، وأخيراً فإن ما ذهب إليه الحكم المطعون فيه يعد افتئاتاً على اختصاص النيابة العامة وهي القوامة على الدعوى الجنائية والأمينة على التحقيقات التي تجريها، ولا توجد سلطة في الدستور أو القانون تستطيع أن توجه النيابة العامة إلى المدة والكيفية التي تجرى بها تحقيقاها ولا ميعاد غلق هذه التحقيقات إلا النيابة العامة ذاتها، وبالتالي فلا يصح استمرار التحقيقات لمدة طويلة سبباً لوصف قرار المنع من السفر بعدم المشروعية. ومن حيث أن قضاء هذه المحكمة جرى على أن مناط وقف تنفيذ القرار الإداري توافر ركنين هما: ركن الجدية بأن يكون القرار قد شابه عيب من عيوب المشروعية مما يرجح معه إلغاؤه، وركن الاستعجال بأن يترتب على تنفيذ القرار نتائج يتعذر تداركها. ومن حيث أنه ركن الجدية فإنه باستعراض أحكام الدستور يبين أن المشرع الدستوري جعل من الحرية الشخصية حقاً طبيعياً يصونه بنصوصه، ويحميه بمبادئه، فنص في المادة ٤١ منه على أن "الحرية الشخصية حق طبيعي وهي مصونة لا تمس، وفيما عدا حالة التلبس لا يجوز القبض على أحد أو تقييد حريته بأي قيد أو منعه من التنقل، إلا بأمر تستلزمه ضرورة التحقيق وصيانة أمن المجتمع، ويصدر هذا الأمر من القاضي المختص أو النيابة العامة، وذلك وفقاً لأحكام القانون" ونص في المادة ٥٠ منه على أنه "لا يجوز أن يحظر على أي مواطن الإقامة في جهة معينة، ولا أن يلزم بالإقامة في مكان معين، إلا في الأحوال المبينة في القانون" ونص في المادة ٥١ على أنه "لا يجوز إبعاد أي مواطن عن البلاد أو منعه من العودة إليها". كما نص في المادة ٥٢ على أن "للمواطنين حق الهجرة الدائمة أو الموقوتة إلى الخارج، وينظم القانون هذا الحق، وإجراءات وشروط الهجرة ومغادرة البلاد". ومن حيث أنه في ضوء هذه المبادئ الدستورية، قضت المحكمة الدستورية العليا بجلسة ٤ من نوفمبر سنة ٢٠٠٠ في القضية رقم ٢٤٣ لسنة ٢١ق الدستورية بعدم دستورية نصي المادتين ٨ و ١١ من القانون رقم ٩٧ لسنة ١٩٥٩ في شأن جوازات السفر، وكذلك بسقوط نص المادة ٣ من قرار وزير الداخلية رقم ٣٩٣٧ لسنة ١٩٩٦، استناداً إلى أن حرية الانتقال تنخرط في مصاف الحريات العامة، وأن تقييدها دون مقتضٍ مشروع إنما يجرد الحرية الشخصية من بعض خصائصها، ويقوض صحيح بنيانها، كما أن الدستور بنص المادة ٤١ منه عهد إلى السلطة التشريعية وحدها تقدير هذا المقتضى، ولازم ذلك أن يكون الأصل هو حرية التنقل، والاستثناء هو المنع منه، وأن المنع من التنقل لا يملكه إلا قاضٍ أو عضو نيابة يعهد إليه القانون بذلك، وينظم القواعد الشكلية والموضوعية لإصدار الأمر بذلك، في ضوء الضوابط التي وضع الدستور أصولها، وعلى هذا فإن أي نص يخالف هذه الأصول يعتبر منسوخاً حتماً بقوة الدستور نفسه، باعتباره القانون الوضعي الأسمى. لما كان ذلك فإنه وإن كان قضاء هذه المحكمة قد جرى بأن النيابة العامة شعبة أصيلة من السلطة القضائية، تتولى أعمالاً قضائية أهمها وظيفة التحقيق ثم وظيفة الاتهام أمام المحاكم الجنائية، وأن القرارات والإجراءات التي تتخذها بحكم وظيفتها القضائية تعتبر من صميم الأعمال القضائية، إلا أن النيابة العامة لا تنهض ولايتها في خصوص المنع من السفر إلا وفقاً لقانون ينظم القواعد الموضوعية والشكلية لإصدار قرارات بذلك، وأنه في غياب هذا القانون وفي ضوء ما قضت به المحكمة الدستورية العليا بحكمها سالف الذكر فلا تستنهض النيابة العامة هذه الولاية ولا تقوم لها قائمة، ويكون ما تصدره النيابة في هذا الشأن مجرد إجراء فاقد لسنده الدستوري والقانوني مما تختص محاكم مجلس الدولة باعتبارها صاحبة الولاية العامة في المنازعات الإدارية وفقاً لنص المادة ١٧٢ من الدستور وقانون مجلس الدولة بمراقبة مشروعيته ووقف تنفيذه أو إلغائه حسب الأحوال

وذلك هو عين ما أكدته محكمة النقض في الطعن رقم ٢٣٦١ لسنة ٥٥ق بجلسة ١٩٨٨/١١/١٥. ومتى كان ذلك، وكان الأمر موضوع الطعن الماثل فيما جرى به من منع المطعون ضده من السفر لم يصدر وفقاً لأحكام تنظم قواعد إصدار ذلك الأمر، فإنه يكون قائماً على غير أساس، ويتوافر معه ركن الجدية وكذلك ركن الاستعجال لتعلق الأمر بالمساس بحق من الحقوق الدستورية أو بحرية من الحريات العامة، ومن ثم يغدو متعيناً صدقاً وعدلاً القضاء بوقف تنفيذ القرار المطعون فيه. ومن حيث أن الحكم المطعون فيه فيما قضى به قد التزم بهذه الوجهة من النظر فمن ثم يكون قد صدر متفقاً وصحيح حكم القانون، ويكون الطعن عليه غير قائم على سند سليم من الواقع أو القانون متعيناً رفضه، وكذلك - لذات السبب - رفضت ما دفعت به جهة الإدارة الطاعنة من عدم اختصاص محاكم مجلس الدولة ولائياً بنظر الدعوى أصلاً، لانتفاء الأمر القضائي بالمعنى المتقدم، وأيضاً رفض دفعها بعدم قبول الدعوى أصلاً شكلاً لرفعها بعد الميعاد، لأن القرار المطعون فيه من القرارات المستمرة التي تنطوي على المساس بحق من الحقوق الشخصية المصونة دستورية وهو حق التنقل مما يتيح للمضرور منه أن يطعن عليه في أي وقت ما بقيت حالة الاستمرار هذه في الواقع القانوني. ومن حيث أن من يخسر الطعن يلزم مصروفاته عملاً بحكم المادة ١٨٤ مرافعات. فلهذه الأسباب حكمت المحكمة: بقبول الطعن شكلاً ورفضه موضوعاً وألزمت الجهة الإدارية المصروفات.

(الطعن رقم ٥٣٧٢ لسنة ٤١ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٥/١/١)

دعوى بإلغاء قرار مصلحة الضرائب على المبيعات:

ومن حيث أن عناصر المنازعة تخلص - حسبما يبين من الأوراق - في أنه بتاريخ ٢٠٠١/٩/١٦ أقام المطعون ضده الدعوى رقم ١١١٤٤ لسنة ٥٧ق أمام محكمة القضاء الإداري، طلب فيها الحكم بإلغاء قرار مصلحة الضرائب على المبيعات رقم ١٢ لسنة ٢٠٠١ فيما تضمنه من إخضاع مشمول الرسالة المستوردة لشركة أبو الهول للاستيراد ويمثلها المدعي لفئة ضريبية بنسبة ١٠٪ ، وما يترتب على ذلك من آثار أخصها بطلان مطالبة مصلحة الجمارك له بمبلغ ١٩١٧٩ جنيهاً، على سند من أنه استورد رسالة بديل زبدة كاكاو المستخرجة من زيت النخيل مشمول الرسالة رقم ١٦٦٨ في ١٩٩٦/٥/٢٦ وسدد عنها الرسوم الجمركية والضرائب المستحقة عليها، وقد حددت مصلحة الجمارك الرسوم والضرائب المستحقة عليها باعتبارها واردة في البند (١١) من الجدول رقم (١) المرافق لقانون الضريبة العامة على المبيعات ذات الفئة ٤٠ جنيه للطن، وقد المدعي بتسديدها ، إلا أن مصلحة الضرائب على المبيعات أصدرت القرار رقم ١٢ لسنة ٢٠٠١ بإخضاع مشمول الرسالة لفئة ضريبية بمقدار ١٠٪ باعتبارها منتج صناعي ولا تدخل ضمن البند سالف الذكر، في حين أن المعمل المركزي للتحاليل والاستشارات المعملية بكلية الزاعة جامعة الزقازيق أعد تقرير علمي انتهى في إلى أن السلعة المستوردة هي زيت النخيل المهدرج وهي بدائل زبدة الكاكاو وتندرج ضمن السلع الواردة بالبند ١١ من الجدول رقم ١ من قانون الضريبة العامة على المبيعات رقم ١١ لسنة ١٩٩١ حيث لم يجر عليها أي عمليات. وبجلسة ٢٠٠٣/١٢/٢٥ قضت المحكمة بإلغاء القرار المطعون فيه وما يترتب على ذلك من آثار، وشيدت قضاءها على أن الرسالة المستوردة تخضع للبند ١١ من الجدول رقم ١ من قانون الضريبة العامة على المبيعات بفئة ٤٠ جنيه للطن باعتبارها بدائل لزبدة الكاكاو، وأن إخضاعها لفئة بواقع ١٠٪ باعتبارها منتج صناعي لا يجد له سند أو دليل في الأوراق مما يضحى معه القرار المطعون فيه مخالف لأحكام القانون مما يتعين إلغاؤه. ومن حيث أن مبنى الطعن أن الحكم المطعون فيه قد خالف القانون وأخطأ في تطبيقه وتأويله لأسباب حاصلها: أن تقدير الضريبة وفقاً لفئة ٤٠ جنيه للطن لا يسري سوى على زبدة الكاكاو فقط أما بدائل زبدة الكاكاو فتعتبر منتجاً صناعياً وتخضع لضريبة بفئة ١٠٪ ، وقد تضمنت تعليمات المصلحة رقم ٢٠٠١/١١٢ الصادرة في ٢٠٠١/٣/٢١ النص على أن بدائل زبدة الكاكاو وهي منتج صناعي غير الواردة بالبند رقم ١١ المرافق للقانون رقم ١١ لسنة ١٩٩١ وتخضع لضريبة المبيعات بفئة ١٠٪ باعتبارها محضرة أكثر مما جاء بالبند المذكور

كما وأنها تستخدم لأغراض صناعية، وقد كان متعيناً على المحكمة إحالة الدعوى إلى مصلحة الخبراء لتبين هل المنتج مشمول الرسالة عبارة عن منتج صناعي أم غير صناعي. ومن حيث أن البند ١١ من الجدول رقم ١ المرافق للقانون رقم ١١ لسنة ١٩٩١ بشأن الضريبة العامة على المبيعات قد تضمن أن الزيوت والشحوم الحيوانية أو النباتية المهدرجة جزئياً أو كلياً أو مجمدة أو منتقاة بأي طريقة أخرى إن كانت مكررة ولكن غير محضرة أكثر من ذلك تخضع لفئة ٤٠ جنيه للطن. ولما كان الثابت أن المطعون ضده استورد من الخارج رسالة زيت نخيل مهدرج وهي بديل زبدة الكاكاو بتاريخ ١٩٩٦/٥/٢٦ وسدد عنها الضريبة على المبيعات بواقع ٤٠ جنيه للطن ثم قامت المصلحة سنة ٢٠٠١ بمطالبته بمبلغ ١٩١٧٩ جنيه قيمة فروق ضريبة مبيعات إذ اتضح لها أن السلعة المستوردة تخضع لفئة ١٠٪ باعتبارها منتج صناعي، ولما كان تقرير المعمل المركزي للتحاليل والاستشارات العلمية بكلية الزراعة جامعة الزقازيق قد انتهى في ضوء ما عرضه محامي وزير المالية إلى أن السلعة المشار إليها بديل زبدة الكاكاو وهي نفسها زيت نوى النخيل المهدرج كما هو ثابت بشهادة المنشأ وتدخل ضمن السلع المدرجة في البند رقم ١١ من الجدول رقم ١ من قانون الضرائب على المبيعات حيث لم يجر عليها أي عمليات صناعية تخرجها عن طبيعتها في كونها زيت نباتي مهدرج أو مجمد - وتأخذ المحكمة بما انتهى إليه هذا التقرير لقيامه على أسبابه. ومن حيث أن مصلحة الضرائب على المبيعات قد أفادت بكتابها رقم ١٢١٤٩ في ٢٠٠٥/١١/٢٢ بأنها أصدرت تعليمات مؤرخة ٢٠٠٤/٤/٢٧ و٢٠٠٤/٥/٣١ من الإدارة العامة للبحوث الضريبية بأن بدائل زبدة الكاكاو تخضع للضريبة العامة على المبيعات بواقع ٤٠ جنيه للطن طبقاً لما ورد بالبند ١١ من الجدول رقم ١ المرافق للقانون، وأن هذه التعليمات هي السارية الآن بالمصلحة، ومن ثم تكون المصلحة قد ألغت التعليمات الصادرة بتاريخ ٢٠٠١/٣/٢١ باعتبار بدائل زبدة الكاكاو منتج صناعي يخضع بفئة ١٠٪ وإذ انتهى الحكم المطعون فيه إلى خضوع مشمول الرسالة وهو زيت نوى النخيل المهدرج وهو بديل زبدة الكاكاو لفئة ضريبية مقدارها ٤٠ جنيه للطن، وبالتالي إلغاء قرار المصلحة بإخضاعها لفئة ١٠٪، يكون متفقاً وصحيح حكم القانون ويضحى الطعن عليه غير قائم على أساس سليم في القانون متعيناً الحكم برفضه. ومن حيث أن من يخسر الطعن يلزم مصروفاته عملاً بحكم المادة ١٨٤ مرافعات. فلهذه الأسباب حكمت المحكمة: بقبول الطعن شكلاً ورفضه موضوعاً، وألزمت الجهة الإدارية المصروفات.

(الطعن رقم ٣٤٧٢ لسنة 51ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٦/٣/٢٥)

شــروط قبــول دعــوى الإلغــاء:

الإنذار للانقطاع ليس قراراً إدارياً الخصومة في دعوى الإلغاء هي خصومة عينية مناطها اختصام القرار الإداري في ذاته - يجب أن يكون القرار الإداري قائماً منتجاً لآثاره عند إقامة الدعوى- إذا تخلف هذا الشرط كانت الدعوى غير مقبولة - استثناء من ذلك تقبل الدعوى إذا اكتسبت القرار المطعون فيه صفة النهائية أثناء سير الدعوى - مناط هذا الاستثناء مرور بعض القرارات الإدارية بعدة مراحل تمهيدية قبل أن يصير نهائياً باعتماد من السلطة المختصة - مثال ذلك : القرارات التي استلزم المشرع صدورها من بعض اللجان على أن تعتمد من السلطة المختصة - لا ينطبق هذا الاستثناء على الإنذار الذي يوجه للعامل المنقطع عن عمله - الإنذار يعتبر قراراً إدارياً غير نهائي - أساس ذلك: أنه ليس تعبيراً عن إرادة السلطة الإدارية نحو إحداث أو تعديل المركز القانوني للعامل. (الطعن رقم ٤٣٠ لسنة ٣٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٤/١/٤).

القانون لم يعقد للجهة الإدارية عامة أو اللجنة المنصوص عليها في المادة ١٦ من القانون رقم ١٠٦ لسنة ١٩٧٦ خاصة أي اختصاص بتحديد ملزم لقيمة الأعمال المخالفة أو بحساب مقدار الأعمال المخالفة أو بحساب مقدار الغرامة الواجبة أو طريقة تحصيلها – درج العمل على الإدلاء بهذا التقدير ضمن ما يعرض على المحكمة الجنائية بشأن المخالفة تيسيراً عليها عند الفصل في الدعوى الجنائية – أثر ذلك: يجوز لصاحب العقار المجادلة في التقدير أمام المحكمة الجنائية عملاً بالقاعدة العامة المتفرعة عن حق الدفاع والتي تقضي بحرية النفي في المواد الجنائية بجميع طرق الإثبات كما تملك المحكمة الجنائية بسط ولايتها ورقابتها على هذا التقدير بما لها من حرية مطلقة في تكوين عقيدتها- نتيجة ذلك: هذا التقدير يعد من الأعمال التنفيذية المرتبطة بالدعوى الجنائية الخاصة بمخالفات البناء والذي لا يعدو أن يكون تقدير خبرة إدارية يوضع تحت تصرف المحكمة الجنائية المختصة باعتبارها الخبير الأعلى في الدعوى الجنائية المعروضة عليها- مقتضى ذلك ولازمه: تقدير الجهة الإدارية لقيمة المخالفات سواء من تلقاء ذاتها أو بناء على رأي اللجنة المنصوص عليها في المادة ١٦ من القانون رقم ١٠٦ لسنة ١٩٧٦ هو مجرد عمل خبرة تحضيري يوضع تحت تصرف المحكمة الجنائية للحكم في الدعوى الجنائية ولا ينتج حد ذاته اثراً قانونياً في حق ذوي الشأن سواء في المجال الإداري او الجنائي- نتيجة ذلك: لا يعد هذا التقدير قراراً إدارياً بالمعنى الفني الدقيق الذي يسوغ الطعن فيه أمام القضاء الإداري- أساس ذلك: إذا انتفى الإلزام القانوني لعمل الإدارة قبل الأفراد انتفى القرار الإداري – عندما يصل الإجراء التمهيدي والمبدئي لتقدير الإدارة لقيمة الأعمال المخالفة إلى النتيجة والغاية النهائية التي يتعين أن يبلغها طبقاً لأحكام القانون رقم ١٠٦ لسنة ١٩٧٦ المعدل بالقانون رقم ٣٠ لسنة ١٩٨٣ فإن هذا التقدير لن ينتج أثره إلا بناء على ما تقرره المحكمة الجنائية بشأن إقرارها قيمة هذه الأعمال كمسألة أولية يبنى عليها تقديرها للغرامة التي توقع على المخالف – الأثر المترتب على ذلك: المنازعة في تقدير قيمة الأعمال المخالفة سواء في صورتها التمهيدية من جهة الإدارة أو في صورتها النهائية لا تعتبر منازعة إدارية بالمعنى المقصود في قانون مجلس الدولة – الحكم بعدم قبول الدعوى لانتفاء القرار الإداري.

المادة الرابعة من القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٧٥ بشأن الجنسية المصرية. لا تمنح الجنسية المصرية بقوة القانون لمجرد توافر شروط التجنس- يترك ذلك للسلطة التقديرية لوزارة الداخلية وفقاً لما يراه محققاً للصالح العام – علة هذه السلطة التقديرية تظهر في رغبة المشرع في الحفاظ على تشكيل المواطنين في الدولة بتمييز المنضمين إليها حسب سياستها المرسومة – المنازعة في التجنس بهذا الأسلوب هي منازعة في قرار إداري "وهو القرار الصادر من وزير الداخلية بشأنها" لا وجه للقول بتوافر شروط التجنس توصلاً إلى تكييف الدعوى بأنها دعوى أصلية بالجنسية حتى تفلت من الشروط اللازمة لقبولها شكلاً بوصفها دعوى إلغاء. الأثر المترتب على ذلك: خضوعها لشروط قبول دعوى الإلغاء – أساس ذلك: المحكمة تستقل بتكييف طلبات الخصوم على أساس من صادق معانيها وتحقيق مراميها دون الوقوف عند ظاهر العبارات التي أفرغت منها أو التقيد بالأوصاف التي خلعت عليها.

(الطعن رقم ١٨٤٠ لسنة ٣٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٩/٢/٤)

المشروع المشترك الذي ينشأ في شكل شركة ذات مسئولية محدودة وفقاً لأحكام قانون استثمار المال العربي والأجنبي والمناطق الحرة يؤسس بمقتضى عقد بين أطرافه يتضمن أحكامه ونظامه الأساسي وفقاً للنموذج المقرر – تتولى الهيئة العامة للاستثمار والمناطق الحرة مراجعة واعتماد العقد وفقاً لأحكام القانون – تباشر الهيئة كافة الاختصاصات المقررة أصلاً لمصلحة الشركات في هذا الشأن – ما يصدر من الهيئة في الشأن لا يعد قراراً إدارياً بالمعنى الاصطلاحي في قانون مجلس الدولة – أساس ذلك: أن اعتماد العقد وإقرار التعيلات لا يتضمن سوى تقرير ما تم بين الأطراف ولا يعبر عن إرادة ملزمة للسلطة العامة بقصد إحداث أثر قانوني أو مساس بمركز قانوني – أثر ذلك: أن المنازعة فيما يصدر عن الهيئة العامة للاستثمار في هذا الشأن لا تعتبر منازعة إدارية.

قبول دعوى الإلغاء منوط بتوفر شرط المصلحة الشخصية لرافعها - يتسع شرط المصلحة الشخصية لكل دعوى إلغاء يكون رافعها في حالة قانونية خاصة بالنسبة إلى القرار المطعون فيه من شأنها أن تجعل هذا القرار مؤثراً في مصلحة جدية له - اتساع نطاق شرط المصلحة الشخصية في دعوى الإلغاء على النحو السابق لا يعني الخلط بينهما وبين دعوى الحسبة - المدعي بصفته محامياً لديه عديد من القضايا التي قامها أمام محكمة القضاء الإداري وتنظرها دائرة منازعات الأفراد والهيئات له مصلحة شخصية في إقامة دعوى إلغاء قرار رئيس الجمهورية بمنح نائب رئيس مجلس الدولة وسام الاستحقاق من الطبقة الأولى إذ أنه كان في تاريخ منح الوسام المنوه عنه يرأس الدائرة التي كثيراً ما يختصم المحامي أمامها رئيس الجمهورية بصفته - فإن له - مصلحة في الطعن في قرار منح الوسام ضماناً لنقاء قاضيه وتجرده وحيدته- قرار رئيس الجمهورية بمنح وسام من أوسمة الدولة (وسام الاستحقاق من الدرجة الأولى) لأحد أعضاء مجلس الدولة في مناسبة قومية عامة بصفته عضواً بمجلس إدارة الهيئة العامة للإصلاح الزراعي - منح الوسام كان لصفة تختلف عن صفته كعضو بمجلس الدولة ولا علاقة لها بوظيفته القضائية بمحاكم مجلس الدولة - هذا القرار لا تريبه شبهة ولا تعتوره مخالفة قانونية - القرار صحيح في شريعة القانون ولا حاجة في الادعاء بعدم مشروعية منح الوسام بنص المادة ١٢٢ من قانون مجلس الدولة ٤٧ لسنة ١٩٧٢ - المعاملة الاستثنائية التي حظرت المادة أن يعامل بها أحد الأعضاء وردت في معرض تحديد المرتبات والمعاشات والبدلات وسائر المزايا المالية الأخرى.

(الطعن رقم ٦٩١ لسنة ٢٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٣/١١/٢٦)

وجوب بحث مسألة القبول الشكلي قبل التعويض لسقوط الدعوى بالتقادم الطويل.

(الطعن رقم ١١٥٩ لسنة ٢٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٢/٢/٢٧)

تحديد الأقدميات وعمل الترقيات على مقتضى حكم الإلغاء المجرد هو وعمل إداري ومن ثم تعتبر المنازعة في ذلك القرار من قبيل الطعن عملية بالإلغاء مما يتعين معه توافر شروط قبول دعوى الإلغاء في هذه الحالة سواء بالنسبة للتظلم الإداري السابق على رفع الدعوى أو بالنسبة للمواعيد.

(الطعن رقم ٩١ لسنة ٢٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨١/٥/١٠)

من الأمور المسلمة أن من شروط قبول دعوى الإلغاء أن يكون رافعها في حالة قانونية خاصة بالنسبة إلى القرار المطعون فيه من شأنها أن تجعله مؤثراً تأثيراً مباشراً في مصلحة شخصية له وإلا كانت الدعوى غير مقبولة بنص المادة ١٢ من قانون مجلس الدولة ولما كانت أحكام القانون رقم ٢٦٤ لسنة ١٩٦٠ وقرار رئيس الجمهورية رقم ١٤٣٣ لسنة ١٩٦٠ المشار إليهما والتي تستند إليها دعوى الهيئة الطاعنة تقضي باستثناء بعض الأراضي الزراعية الموقوفة على جهات البر الخاصة بالأقباط الأرثوذكس من نظام الاستبدال المقرر بالقانون رقم ١٥٢ لسنة ١٩٥٧ المشار إليه كما تخول الهيئة الطاعنة الاختصاص في استلام هذه الأراضي الموقوفة وفي الإشراف على إدارة العقارات الموقوفة على الأغراض سالفة الذكر فإن مؤدى ذلك أن ولايتها إنما تنصب فقط على الأموال الموقوفة المشار إليها ولما كان الثابت فيما تقدم أن قطعة الأرض الزراعية التي قضى القرار المطعون فيه باستبدالها منقطعة الصلة بالأرض الموقوفة التي أفرزت لخيرات الوقف سالف الذكر بما في ذلك القدر الذي يخص مدرسة الأقباط بقويسنا لذلك تكون مصلحة الهيئة الطاعنة في الدعوى غير قائمة ابتداء ومنذ رفعها ومن ثم تكون غير مقبولة.

(الطعن رقم ٢٥ لسنة ١٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٤/١/٢٦)

دعوى الإلغاء خصومة عينية مناطها اختصام القرار الإداري ذاته استهدافاً لمراقبة مشروعيته، لذلك يشترط أن يكون القرار قائماً منتجاً أثره عند إقامة الدعوى - تخلف هذا الشرط بأن زال قبل رفع الدعوى دون أن ينفذ على أي وجه - عدم قبول الدعوى.

(الطعن رقم ١٠٦٢ لسنة ٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٨/٣/٢)

الطعن بالإلغاء على قرار معين يشمل جميع القرارات اللاحقة عليه متى كانت مرتبطة به:

الطعن بالإلغاء على قرار معين - شموله لجميع القرارات المرتبطة به - مقصور على ما كان لاحقاً للقرار المطعون عليه دون السابق منها.

(الطعن رقم ١٠٧٠ لسنة ٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٥/٤/٢٥)

طبيعة دعوى الإلغاء تأبى نظام الشطب:

دعوى الإلغاء بحسب الأصل دعوى عينية تهدف إلى إلغاء القرار المطعون فيه إعمالاً لمبدأ الشرعية - طبيعة هذه الدعوى تأبى تطبيق نظام الشطب لعدم حضور رافعها.

(الطعن رقم ١١١٧ لسنة ٢٩ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٧/٣/١٠)

قضاء مجلس الدولة لا يعرف نظام شطب الدعوى جزاءاً لتخلف المدعي عن متابعة دعواه - أساس ذلك: أن نظام شطب الدعوى لا يتفق وطبيعة التقاضي أمام مجلس الدولة.

(الطعن رقم ٩٤١ لسنة ٢٩ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٦/١/٢٨)

الطعن بالإلغاء على أحد القرارات الصادرة بالترقية بالأقدمية يتضمن بحكم اللزوم الطعن في أي قرار ترقية بالأقدمية إلى الدرجات التالية:

الطعن بالإلغاء على أحد القرارات الصادرة بالترقية بالأقدمية - يتضمن بحكم اللزوم الطعن في أي قرار ترقية بالأقدمية إلى الدرجات التالية - صدور حكم باستحقاق المدعي في الترقية إلى الدرجة السابقة وتحديد أقدميته فيها بما يجعله صاحب دور في الترقية إلى الدرجات التالية - يغني صاحب الشأن عن تكرار الطعن بدون موجب في تلك القرارات التالية - أساس ذلك أن تنفيذ الحكم الصادر بإلغاء القرار الأول وما يترتب عليه من آثار يقتضي تصحيح وضع المحكوم له في الدرجات التالية.

(طعني ١٥٠٠ لسنة ٧ق ، ٨٣٢ لسنة ٣٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٥/٥/١٦)

ميعـاد رفـع دعـوى الإلغـاء:

المادة ٢٤ من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ ميعاد رفع الدعوى فيما يتعلق بطلبات الإلغاء ستون يوماً من تاريخ نشر القرار المطعون فيه في الجريدة الرسمية أو في النشرات التي تصدرها المصالح العامة أو إعلان صاحب الشأن به - مناط بدء سريان ميعاد رفع الدعوى هو واقعة نشر القرار المطعون فيه وإعلان صاحب الشأن به - رغم النص على أن النشر كالإعلان وسيلة لإثبات العلم بالقرار المطعون فيه إلا أن هذه المساواة بين الوسيلتين ليست كاملة إذ يبقى الإعلان بالقرار هو الأصل أما النشر فهو الاستثناء بحيث لا يكفي النشر عندما يكون الإعلان ممكناً - يتعين التفرقة بين قرارات الإدارة التنظيمية وقراراتها الفردية - القرارات التنظيمية وبحكم عموميتها وتجريدها لا يتصور حصر الأشخاص الذين تحكمهم مما لا يكون معه محل لالتزام وسيلة الإعلان بالنيابة إلها

القرارات الفردية إذا نتيجة إلى أشخاص معينين بذواتهم معلومين سلفاً فلا محل للاكتفاء بوسيلة النشر فيكون الإعلان إجراءاً محتماً - الإعلان والنشر وإنا كانا قرينتين لتحقق العلم بالقرار إلا أنه يشترط فيهما تمامهما بالشكل الكافي للتعريف بالقرار ومحتوياته الجوهرية - ليس ثمة ما يمنع من ثبوت العلم بالقرار عن غير طريقهما مما يؤدي منطقياً إلى القول ببدء سريان ميعاد إقامة الدعوى إذا ما قام الدليل على تحقق العلم اليقيني به - يقع عبء إثبات النشر والإعلان على عاتق جهة الإدارة.

(الطعن رقم ٤٠٩٦ لسنة ٤٥ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠١/٢/١٧)

وإن كانت قواعد القانون المدني قد وضعت أصلا لتحكم روابط القانون الخاص ولا تسري وجوباً على روابط القانون العام - إلا أن القضاء الإداري له أن يطبق من تلك القواعد ما يتلاءم من هذه الضوابط وله أن يطورها بما يتفق مع طبيعة هذه الروابط - إلا إذا وجد نص في مسألة معينة فيجب عندئذٍ التزام هذا النص - تتركز مدة التقادم المسقط على اعتبارات تتعلق بالمصلحة العامة إذ الحرص على استقرار المعاملات وتوفير الطمأنينة في المراكز القانونية يتطلب دائماً العمل على سرعة البت فيما يثور في المنازعات - التطور القانوني قد وصل إلى حد الإقرار للأفراد بحق منازعة السلطات العامة فيما تجريه من تصرفات - أثر ذلك - وجوب تنظيم وسائل هذه المنازعة بما لا يكون من شأنه تعليقها أمد لا نهاية له - إذا كان للتقادم المسقط للمطالبة بالحقوق في روابط القانون الخاص حكمته التشريعية المتصلة بالمعاملات فإن حكمه هذا التقادم في مجال روابط القانون العام تجد تبريرها على نحو ادعى وأوجب في استقرار الأوضاع الإدارية والمراكز القانونية لعمال المرافق العامة تحقيقاً للمصلحة العامة وحسن سير المرفق- قانون مجلس الدولة لم يحدد مدداً لرفع الدعاوى في المنازعات الإدارية التي يختص بنظرها بهيئة قضاء إداري إلا ما يتعلق بطلبات الإلغاء إذ نص على أن ميعاد رفعها هو ستون يوماً - (الطعن رقم ٢١١٣ لسنة ٤٤ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٠/١٢/١٢)

مناط سريان ميعاد الطعن في القرارات الإدارية - نشر القرار المطعون فيه أو إعلان صاحب الشأن به - اعتبارهما وسيلتين من وسائل سريان الميعاد في حق ذوي الشأن - الإعلان هو الأصل والنشر استثناء لا يتم اللجوء إليه حينما يكون الإعلان ممكناً - قرارات الإدارة التنظيمية وقراراتها الفردية - الأولى لا محل للالتزام بالإعلان أما الثانية فالإعلان يعد إجراءاً حتمياً - إذا لم تقم جهة الإدارة في حق من تضمنهم به قرارها فلا يسوغ لها الاحتجاج في مواجهتهم بسريان المواعيد المقررة قانوناً لدعوى الإلغاء لتحقق علمهم به عن طريق نشره بالجريدة الرسمية أو النشرة المصلحية - لا يقوم النشر في هذه الحالة قرينة على علم صاحب الشأن بمضمون القرار الذي اتخذته في حقه. (الطعن رقم ٣٤٨٣ لسنة ٣٩ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٥/٦/٢٥)

لائحة المناقصات والمزايدات - طبيعة القرارات الصادرة من لجان البت - (القبول في العقود الإدارية) القاعدة المنصوص عليها في القانون المدني بأن التعاقد في المزايدات يتم برسو المزاد وضعت لتعالج حالة من حالات القبول في مجالات القانون الخاص- يختلف الأمر في نطاق المزايدات الحكومية - هناك إجراءات تتولاها ثلاث جهات هي لجنة فتح المظاريف ولجنة البت وجهة التعاقد - قرار لجنة البت بتحديد من يجب التعاقد معه باعتباره صاحب أعلى عطاء في المزايدات ليس هو الخطوة الأخيرة في التعاقد لا يعدو أن يكون إجراء تمهيدياً ضمن العملية المركبة للعقد الإداري- يأتي بعد ذلك دور الجهة الإدارية المختصة بإبرام العقد - قرار لجنة البت ليس هو القبول الذي يتم به العقد - تصديق الجهة الإدارية وإخطارها المتزايد هو وحده الذي تترتب عليه الآثار القانونية ويتم به التعاقد - قرار لجنة البت هو قرار إداري نهائي تنطبق عليه جميع الأحكام الخاصة بالقرارات الإدارية النهائية ومن بينها وجوب الطعن عليه خلال الميعاد المقرر قانوناً وهو ستون يوماً من تاريخ النشر أو الإعلان. (الطعن رقم ١٦٦٨ لسنة ٣٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٤/١/٤).

ميعاد رفع الدعوى أمام المحكمة المختصة فيما يتعلق بطلبات الإلغاء هو ستون يوماً من تاريخ نشر القرار الإداري المطعون فيه في الجريدة الرسمية - ينقطع سريان هذا الميعاد بالتظلم إلى الهيئة الإدارية مصدرة القرار أو الهيئات الرئاسية - إذا صدر قرار الرفض يجب أن يكون مسبباً.

(الطعن رقم ٨٧٩ لسنة ٣٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٣/٧/٢٠)

ميعاد رفع دعوى الإلغاء أمام المحكمة هو ستون يوماً من تاريخ النشر أو الإعلان - ينقطع هذا الميعاد بالتظلم الذي يجب أن يبت فيه قبل مضي ستين يوماً من تاريخ تقديمه - مضي ستين يوماً على تقديم التظلم دون أن تجيب عنه السلطات يعتبر بمثابة رفضه - يكون ميعاد رفع الدعوى بالطعن في القرار الخاص بالتظلم ستين يوماً من تاريخ انقضاء الستين يوماً المذكورة - قرينة الرفض الحكمي للتظلم تنتفي إذا ثبت أن الجهة الإدارية اتخذت مسلكاً إيجابياً نحو الاستجابة للتظلم.

(الطعن رقم ٢٤٣٩ لسنة ٣٢ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٣/١٣/٦)

ميعاد رفع الدعوى أمام المحكمة فيما يتعلق بطلبات الإلغاء هي ستون يوماً من تاريخ نشر القرار الإداري المطعون فيه في الجريدة الرسمية أو في النشرات التي تصدرها المصالح العامة أو إعلان صاحب الشأن به - يغني عن إجراءات النشر أو الإخطار بالقرار توافر علم صاحب الشأن بالقرار علماً يقينياً لا ظنياً ولا افتراضياً - يتعين أن يكون هذا العلم شاملاً لجميع العناصر التي تطوع لصاحب الشأن أن يتبين مركزه القانوني بالنسبة إلى القرار المطعون فيه وأن يحدد على مقتضى هذا العلم مقابل عناصر القرار وأسبابه وآثاره وطريقة الطعن عليه.

(الطعن رقم ٢٦٢٠ لسنة ٣٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٣/٦/٢٧)

التقرير الذي قدم عنه التظلم في الميعاد لا يعد بمثابة قرار إداري نهائي حتى يفصل فيه فإذا فصل فيه بالرفض يعتبر ذلك قراراً إدارياً يفتح للعامل ميعاداً مقداره ستون يوماً للطعن فيه وذلك من تاريخ إخطاره برفض تظلمه - لا يجوز الأخذ بقرينة الرفض الضمني المستفاد من فوات ستين يوماً على تقديم التظلم دون البت فيه - أساس ذلك: مناط تلك القرينة أن يكون التظلم مبنياً على قرار إداري نهائي والتقرير لا يعتبر نهائياً إلا بفوات ميعاد التظلم أو البت فيه.

(الطعن رقم ١٧٩٤ لسنة ٣٢ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٢/٣/٧)

المادة ٤٤ من قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ - ميعاد الطعن أمام المحكمة الإدارية العليا ستون يوماً من تاريخ صدور الحكم المطعون فيه - هذا الميعاد لا يسري إلا في حق الخصم الذي علم بتاريخ الجلسة المحددة لنظر الدعوى أصلا أو الذي أصبح محققاً تمكنه من العلم بتاريخ الجلسة والتي سوف يصدر فيها الحكم ليستطيع متابعة صدوره ليتمكن من مباشرة حقه في الطعن فيه بعد علمه به علماً يقيناً - نتيجة ذلك: ذو المصلحة الذي لم يعلم بتاريخ الجلسة التي تحددت لنظر الدعوى وبالتالي لم يعلم بصدور الحكم فيها في حينه لا يسري ميعاد الطعن في حقه إلا من تاريخ علمه اليقيني بهذا الحكم. (الطعن رقم٣٩٧ لسنة ٣٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٢/٣/٢٩)

يعتبر مضي ستين يوماً على تقديم التظلم دون أن تجيب عنه السلطات المختصة بمثابة رفض - يكون ميعاد رفع الدعوى بالطعن في القرار الخاص بالتظلم هو ستين يوماً من تاريخ انقضاء الستين المذكورة - بحث التظلم أمر طبيعي وهو واجب على الجهة المتظلم إليها يفترض قيامها به - امتداد ميعاد الطعن لا يكون إلا حين تسلك الجهة الإدارية مسلكاً إيجابياً في سبيل إجابة المتظلم إلى تظلمه بعد استشعار حقه فيه - لا يعتبر مجرد بحث التظلم مسلك إيجابياً يمتد به ميعاد الطعن.

(الطعن رقم ١٢٤٤ لسنة ٣٥ق جلسة ١٩٩١/١٢/٣١)

قبول دعوى الإلغاء من النظام العام وعلى المحكمة أن تقضي به من تلقاء نفسها - الدفع بعدم قبول الدعوى لرفعها بعد الميعاد يجوز إثارته في أي مرحلة من مراحل الدعوى - يتعلق هذا الدفع بالنظام العام فلا يجوز مخالفة ذلك ويترتب على المخالفة البطلان - عدم قبول الدعوى لعدم استيفاء الشروط التي تطلبها القانون لرفعها يكون إعلاناً بعدم انعقاد الخصومة القضائية - يكون للمدعي عندئذٍ إقامة دعوى جديدة وفقاً لما يشترطه القانون من إجراءات وذلك بطبيعة الحال إذا كان ميعاد رفع الدعوى يسمح بذلك- إقامة الدعوى التي قضى فيها بعدم القبول لا يعتبر قاطعاً لميعاد الطعن.

ميعاد الطعن أمام المحكمة الإدارية العليا ستون يوماً من تاريخ صدور الحكم المطعون فيه - ينقطع هذا الميعاد برفع الطعن إلى محكمة غير مختصة يظل هذا الميعاد مقطوعاً حتى يفصل في الطعن ولو من المحكمة الأعلى درجة - مؤدى ذلك - أنه يتعين على صاحب الشأن أن يلجأ إلى المحكمة المختصة بعد أن تبينها سواء إبان قطع الميعاد أو خلال جريانه ثانية طالما لم ينصرم بعد.

(الطعن رقم ٢٢٤٠ لسنة ٣١ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٧/٧/١٨)

يبدأ ميعاد التظلم من القرار الصادر برفض تحديد الأجازة من تاريخ الإخطار - يضاف إلى هذا الميعاد المسافة المقررة بالمادة ١٧ من قانون المرافعات المدنية والتجارية لمن كان موطنه في الخارج وهو ستون يوماً.

(الطعن رقم ٢١١٨ لسنة ٣١ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٧/١٢/٢٢)

وحيث أن المادة ١٦ من قانون المرافعات المدنية والتجارية لمن كان موطنه في الخارج وهو ستون يوماً.

(الطعن رقم ٢١١٨ لسنة ٣١ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٧/١٢/٢٢)

وحيث أن المادة ١٦ من قانون المرافعات المدنية والتجارية قضت بأنه إذا كان الميعاد معيناً في القانون للحضور أو لمباشرة إجراء فيه زيد عليه يوم لكل مسافة مقدارها خمسون كيلومتراً بين المكان الذي يجب الانتقال منه والمكان الذي يجب الانتقال إليه وما يزيد من الكسور على الثلاثين كيلومتراً يزاد له يوم في الميعاد ولا يجوز أن يجاوز ميعاد المسافة أربعة أيام ويكون ميعاد المسافة خمسة عشر يوماً لمن يقع موطنه في مناطق الحدود ونصت المادة ١٧ من ذلك القانون بأن ميعاد المسافة لمن يكون موطنه في الخارج ستون يوماً. وحيث أن البين من هذه النصوص أن ميعاد المسافة مقرر ليمكن ذوي الشأن من الحضور أو مباشرة الإجراءات القانونية بمنح هؤلاء فسحة من الوقت يجاوز الميعاد المقرر لسائر الأفراد تتمثل في ميعاد مسافة يضاف إلى المواعيد المقررة أصلاً مراعاة لتواجدهم بعيداً عن الجهة التي يتعين الحضور إليها أو مباشرة الإجراء فيها يؤكد هذا النظر أن الشارع تدرج في منح هذا الميعاد بزيادته كلما بعدت المسافة بين موطن الفرد والمكان المتعين الحضور إليه أو مباشرة الإجراء فيه والقول بعدم إفادة المدعي منه بمراعاة ثبوت علمه اليقيني بالقرار المطعون مادام أن هذا الميعاد مقرر لمباشرة المدعي إجراءات إقامة الدعوى الراهنة التي لا تبدأ إلا بعد علمه بالقرار المطعون فيه ومتى كان ذلك وكان موطن المدعي في الخارج في تاريخ صدور القرار المطعون فيه لكونه معار للسودان فإنه من ثم يحق له الإفادة من ميعاد مسافة قدره ستون يوماً عملاً بالمادة ١٧ المشار إليها

وأنه بإضافة ذلك الميعاد إلى ميعاد إقامة الدعوى فإنه يكون قد أقام دعواه في الميعاد اعتبار بأنه علم بالقرار المطعون فيه في ١٩٨١/١٠/٢٦ وتظلم منه في ١٩٨١/١١/٤ وأقام دعواه في ١٩٨٢/٤/٨ وإذ لم يلتزم الحكم المطعون فيه هذا النظر فإنه من ثم يكون قد خالف أحكام القانون منطوياً وأخطأ في تطبيقه وتأويله مما يتعين معه الحكم بإلغائه والتصدي لموضوع الدعوى بحسبانها صالحة للحكم فيها.

(الطعن رقم ١١٠٢ لسنة ٣٠ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٦/١١/١٦)

اللجنة المختصة تفصل في التظلم خلال ستين يوماً من تاريخ تقديمه إليها - التقرير الذي قدم عنه التظلم في الميعاد لا يعد بمثابة قرار إداري نهائي حتى يتم الفصل فيه - إذا فصل فيه بالرفض يعتبر ذلك قراراً إدارياً نهائياً يفتح للعامل ميعاداً مقداره ستون يوماً للطعن فيه.

ميعاد رفع الدعوى ستون يوماً من تاريخ انقضاء ستون يوماً على تقديم التظلم دون البت فيه - انقضاء هذه المدة يعتبر قرينة قانونية على رفض التظلم يجري منه ميعاد رفع الدعوى بطلب إلغاء الجزاء - انتفاء هذه القرينة متى ثبت أن الجهة الإدارية قد استشعرت حقاً للمتظلم واتخذت مسلكاً إيجابياً نحو الاستجابة لتظلمه - يستفاد هذا المسلك من إجابة المتظلم جزئياً في شق من القرار المتظلم منه وهو الخاص بالتحميل - يعتبر هذا القرار الأخير في التظلم رفضاً للشق الثاني من القرار وهو الخاص بالجزاء - ميعاد رفع الدعوى للطعن في قرار الجزاء هو ستون يوماً من تاريخ علم المدعي نتيجة مسلك جهة الإدارة برفض الشق الخاص بالجزاء.

(الطعن رقم ٢٨٢ لسنة ٢٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٤/٢/٧)

ميعاد رفع الدعوى ستون يوماً وينقطع سريان هذا الميعاد بالتظلم إلى الهيئة الإدارية التي أصدرت القرار أو الهيئات الرئاسية - صدور قرار انتهاء الخدمة من وكيل الوزارة رئيس القطاع للشئون المالية والإدارية - التظلم منه - تأشير رئيس قطاع المناطق بعدم الموافقة على إعادة العامل للخدمة - هذا التأشير لا يعتبر رفضاً للالتزام - أساس ذلك أن رئيس قطاع المناطق ليس الجهة التي أصدرت القرار المتظلم منه ولا جهة رئاسية لها حسبان الميعاد من تاريخ إخطاره برفض التظلم من السلطة المختصة.

(الطعن رقم ١٥١٧ لسنة ٢٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٤/١/٣)

المادة ٣ من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ - تطبق الإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون وتطبق أحكام قانون المرافعات المدنية والتجارية فيما لم يرد به نص إلى أن يصدر قانون بالإجراءات أمام القسم القضائي - عدم صدور قانون الإجراءات الخاصة بالقسم القضائي وخلو قانون مجلس الدولة من تنظيم لمواعيد المسافة- المادتان ١٦، ١٧ مرافعات - ميعاد المسافة لكن يكون موطنه في الخارج ستون يوماً - متى ثبت أن الدعوى قد أقيمت خلال ميعاد الستين يوماًً مضافاً إليه ميعاد المسافة يتعين الحكم بقبول الدعوى شكلاً - قضاء المحكمة الإدارية العليا - بإلغاء الحكم المطعون فيه وإعادة الدعوى إلى محكمة القضاء الإداري للفصل فيها.

(الطعن رقم ١٢٦٧ لسنة ٢٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٣/١٢/٦)

ميعاد الستين يوماً يبدأ من تاريخ نشر القرار في الجريدة الرسمية.

(الطعن رقم ٥٢ لسنة ٢٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٣/١٢/١٨)

ميعاد رفع دعوى الإلغاء هو ستون يوماً - مناط بدء سريان ميعاد رفع الدعوى هو واقعة نشر القرار المطعون فيه أو إعلان صاحب الشأن به - استعراض المبادئ التي استقرت عليها المحكمة في هذا الشأن.

(الطعن رقم ٢٠١ لسنة ١٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٧/٤/٢٤)

إن إنتظار الميعاد المقرر للبت في التظلم قبل إقامة الدعوى إنما أريد به إفساح المجال أمام الجهة الإدارية لإعادة النظر في قرارها المتظلم منه - فلا محل لانتظار انقضاء هذا الميعاد إذا هي عمدت إلى البت في التظلم قبل انتهائه وكذلك إذا بادر ذو الشأن إلى إقامة دعواه وانقضى الميعاد المذكور أثناء سيرها دون أن تجيب الإدارية على تظلمه فإنه بهذه المثابة يكون لرفع الدعوى محله ولا يكون هناك وجه للحكم بعدم قبولها لرفعها قبل فوات ذلك الميعاد.

(الطعن رقم ١ لسنة ١١ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٩/٣/٨)

تضمن النشرة المصلحية لأسماء من رقوا وبيانها أن حركة الترقيات قد قامت على أساس الأقدمية - اعتبار النشر قد تم بصورة كافية للتعرف بالقرار وعناصره الجوهرية.

(الطعن رقم ٧٣ لسنة ٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٦/١١/٢٧)

ولما كان الثابت من الأوراق أن المدعي وإن تظلم فعلاً من القرار المذكور يوم نشر القانون المشار إليه أي في ١٩٥٦/١١/٢٥ غير أنه تراخى فلم يتقدم بطلب إعفائه من رسوم الدعوى إلا في ١٩٥٩/١/٤ فإنه بذلك يكون قد فوت على نفسه ميعاد الطعن بالإلغاء ويتعين لذلك عدم قبول طلب الإلغاء لرفعه بعد المواعيد المقررة قانوناً.

(الطعن رقم ١٢٤٥ لسنة ٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٦/٤/١٧)

متى كان المدعي لا ينازع في مقدار المعاش الذي تم قيده ولا في أساس ربطه مما حددت له قوانين المعاشات ميعاداً لرفع الدعوى بشأنه وإنما يجادل في أمر آخر يتعلق بشروط استبدال جزء من المعاش، ويرى هذا الاستبدال مشروطاً بالانتفاع بالأرض التي كانت موضوعاً لهذا الاستبدال مما لم يقيد قانون مجلس الدولة أو القوانين الأخرى الدعوى في خصمه بميعاد سقوط معين بل خول رفعها في أي وقت مادام الحق موضوعها لم يسقط بالتقادم، ويهدف المدعي بمنازعته أولاً وبالذات إلى استحقاق المعاش برمته لأن وقوع الاستبدال في جزء منه يتحقق شروطه وأوضاعه متى كان ذلك، فإن الدعوى تكون مقبولة لرفعها في الميعاد.

(الطعن رقم ١١٥١ لسنة ٩ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٥/١١/٢٧)

ميعاد الطعن بالإلغاء - حسابه من تاريخ النشر في النشرات التي تصدرها المصالح - ثبوت أن المدعي كان مقيماً خارج القطر ولم يعد إلا بعد انقضاء سنة ونصف تقريباً على صدور القرار الأول وعشرة أشهر على صدور القرار الثاني - تجاوز هذا الأمد الحدود الزمنية التي تبقى خلالها النشرات المصلحية على الوضع الذي كان يتحقق معه إعلام ذوي الشأن بما تضمنته من قرارات - انتفاء ثبوت علم المدعي بالقرارين المشار إليهما عن طريقها.

(الطعن رقم ١٩٦ لسنة ٩ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٥/١٢/٥)

وجوب رفع دعوى الإلغاء خلال ستين يوماً من نشر القرار الإداري المطعون فيه أو إعلان صاحب الشأن به - علم صاحب الشأن بالقرار يقوم مقام إعلانه متى كان علماً يقينياً شاملاً لجميع العناصر التي يمكن له على أساسها تبين مركزه القانوني بالنسبة إلى هذا القرار وتحديد طريقة الطعن عليه - ثبوت هذا العلم من أية واقعة أو قرينة تفيد حصوله دون التقيد في ذلك بوسيلة إثبات معينة.

(الطعن رقم ١٢٩٠ لسنة ٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٥/٦/٦)

بدء ميعاد دعوى الإلغاء من تاريخ نشر القرار الإداري أو إعلان صاحب الشأن به - الإعلان بالقرار هو الأصل أما النشر فهو استثناء صاحب الشأن به - الإعلان بالقرار هو الأصل أما النشر فهو استثناء لا يكفي إذا كان الإعلان ممكناً - النشر والإعلان قرينتان على علم صاحب الشأن قيام الدليل القاطع على العلم بالقرار علماً يقينياً لا ظنياً ولا افتراضياً بحيث يكون شاملاً جميع محتويات هذا القرار- سريان الميعاد من تاريخ ثبوت هذا العلم دون حاجة إلى نشر القرار أو إعلانه.

(الطعن رقم ٩٥٦، ٩٥٨ لسنة ٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٢/٤/١٤)

يقصد بإعلان صاحب الشأن الذي يسري منه ميعاد الإلغاء، الطريقة التي تنقل بها جهة الإدارة القرار الإداري إلى فرد بعينه أو أفراد بذواتهم من الجمهور - الأصل أن الإدارة ليست ملزمة باتباع وسيلة معينة في تبليغ القرار- عدم خضوع هذا الإعلان لشكلية معينة لا يحرمه من مقومات كل إعلان - وجوب أن يظهر فيه اسم الجهة الصادر منها وأن يصدر من موظف مختص وأن يوجه إلى ذوي المصلحة شخصياً إذا كانوا كاملي الأهلية وإلى من ينوب عنهم إذا كانوا ناقصيها - وقوع عبء إثبات هذا الإعلان على عاتق جهة الإدارة وعدم تقيدها في ذلك بوسيلة إثبات معينة - رقابة القضاء الإداري في هذا الشأن ومداها.

(الطعن رقم ٥٨٨ لسنة ٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٢/١٢/١٨)

أحكـــام نشـــر القـــرار الإداري:

نشر القرارات الفردية الخاصة بشئون العاملين طبقاً لما تقضي به المادة ٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والمادة ٩ من لائحته التنفيذية في النشرات الرسمية - لا يعتبر دليلاً على علم ذوي الشأن بهذه القرارات إلا إذا أشارت تلك النشرات إلى القرارات بصورة كافية للتعريف بعناصرها ومحتوياتها الجوهرية بما يتيح لذوي الشأن تحديد موقفهم إزاءها وأن تقيم الجهة الإدارية الدليل على جراء وضعها للنشرات الرسمية تحت نظر ذوي الشأن.

(الطعن رقم ٣٢٤٣ لسنة ٤٠ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/١/١)

مجرد نشر القرار المقرر لمنفعة العامة - لا يكفي في نظر المشرع لوصوله إلى علم ذوي الشأن من الملاك الحائزين للعقار المخصص للمشروع ذي النفع العام أو غيرهم ممن عينهم المشروع ولو لم يكونوا من الملاك أو الحائزين للعقار الذي يرد عليه القرار.

(الطعون أرقام ٢٨٧٥، ٢٩٨٠، ٣٠٨١ لسنة ٤٠ق "إدارية عليا"

جلسة ١٩٩٦/٩/٢٦) :

نشر القرار في لوحة الإعلانات المعدة لذلك - يقوم مقام الإعلان إلا أن ذلك رهين بأن تكون الجهة الإدارية تأخذ بهذا النظام وأن يقوم الدليل على ثبوت وضع القرار بلوحة الإعلانات تحت نظر صاحب الشأن وبالطريقة التي تمكنه من التعرف على محتوياته الجوهرية مما يتيح له تحديد موقفه إزاءه من حيث ارتضائه أو الطعن عليه - عبء إثبات إعلان أصحاب الشأن بالقرار أو علمهم به علماً يقينياً يقع على عاتق الإدارة إذا دفعت بعدم قبول الدعوى.

(الطعن رقم ١٧٣٥ لسنة ٣٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/٧/٢٠)

ميعاد الطعن بالإلغاء على القرارات الفردية يسري من تاريخ إعلانها لصاحب الشأن - نشر القرارات في النشرة المصلحية ينهض قرينة على علم صاحب الشأن به متى كشفت عن فحوى القرار ووضعت تحت نظر ذوي الشأن في تاريخ معين يمكن حساب ميعاد الطعن ابتداءً منه وبحيث يكون في وسعه أن يحدد موقفه حيال القرار المطعون فيه - عبء إثبات الإعلان أو النشر يقع على عاتق جهة الإدارة.

(الطعن رقم ١٩٠٦ لسنة ٤٠ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٥/١١/١٨)

العلم الذي يُعتد به في جريان ميعاد دعوى الإلغاء:

ولئن كان الأصل أن العلم بالقرار الذي يعول عليه في مجال سريان دعوى الإلغاء يتعين أن يكون بالغاً حد اليقين بحيث لا يقوم على ظن أو يبنى على افتراض إلا أن هذا المبدأ لا ينبغي اتخاذه ذريعة للطعن على القرارات الإدارية مهما طال عليها الأمد ذلك أن استطالة الأمد بين صدور القرار محل الطعن وبين سلوك سبيل الدعوى بطلب إلغائه هو مما يؤكد العلم اليقيني بالقرار إذ على العامل أن ينشط دائماً إلى معرفة القرار إنما يتغيا استقرار المراكز القانونية وعدم زعزعتها. المدة التي لا يقبل بانقضائها التذرع بانتفاء العلم بالقرار الإداري إنما تتحدد للمدعي وفقاً لتقدير القاضي الإداري تحت رقابة هذه المحكمة أخذاً في الاعتبار ظروف وملابسات كل حالة على حدة استهداء باعتبارات وضع القرار موضع التنفيذ وما إذا كان مقتضاه مما يتحقق معه توافر العلم بحكم اللزوم من عدمه كذلك لا يستوي في هذا المجال من ثبت وجوده خارج أرض الوطن ومن لم يغادر ولا من حالت دون علمه قوة قاهرة وقرينة الذي تخلف في حقه هذا الاعتبار أما إذا وقر في وجدان المحكمة من واقع ظروف الدعوى وملابساتها أن مضي المدة على صدور قرارات الترقية لا سيما في الوظائف التي تجاوزت المستوى لأدنى من مرتب الترقية والتي جرى العرف على فدرة أصحابها على التعرف مبكراً على ما يمس مراكزهم القانونية تكفي للدلالة على ثبوت العلم اليقيني النافي للجهالة بصدور القرار المطعون فيه فلا وجه للإدعاء بانتفاء العلم لمجرد عدم توقيعه بما يفيد العلم بالقرار وإلا أصبحت عقدة التفسير القانوني في يد ذوي الشأن وأصبح ميعاد رفع الدعوى في يد أصحاب المصلحة يستعملونها كلما عنت لهم الرغبة في إهدار المراكز القانونية التي استقرت لزملائهم وهو أمر لا يسوغ أن يترك تحديده بصفة مطلقة لأصحاب الشأن إن شاءوا وأغلقوا بأنفسهم باب الطعن في القرار وإن شاءوا وفتحوا لأنفسهم باب الطعن فيه.

(الطعن رقم ٥١١٢ لسنة ٤٤ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠١/٨/٣٠)

المادة ٢٤ من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ - ميعاد رفع الدعوى فيما يتعلق بطلبات الإلغاء ستون يوماً من تاريخ نشر القرار المطعون فيه في الجريدة الرسمية أو في النشرات التي تصدرها المصالح العامة أو إعلان صاحب الشأن به - مناط بدء سريان ميعاد رفع الدعوى هو واقعة نشر القرار المطعون فيه وإعلان صاحب الشأن به - رغم النص على أن النشر كالإعلان وسيلة لإثبات العلم بالقرار المطعون فيه إلا أن هذه المساواة بين الوسيلتين ليست كاملة إذ يبقى الإعلان بالقرار هو الأصل أما النشر فهو الاستثناء بحيث لا يكفي النشر عندما يكون الإعلان ممكناً - يتعين التفرقة بين قرارات الإدارة التنظيمية وقراراتها الفردية - القرارات التنظيمية وبحكم عموميتها وتجريدها لا يتصور حصر الأشخاص الذين تحكمهم مما لا يكون معه محل لالتزام وسيلة الإعلان بالنيبة إليها - القرارات الفردية إذا نتيجة إلى أشخاص معينين بذواتهم معلومين سلفاً فلا محل للاكتفاء بوسيلة النشر فيكون الإعلان إجراء محتماً - الإعلان والنشر وإن كانا قرينتين لتحقق العلم بالقرار إلا أنه يشترط فيهما تمامهما بالشكل الكافي عن غير طريقهما مما يؤدي منطقياً إلى القول ببدء سريان ميعاد إقامة الدعوى إذا ما قام الدليل على تحقق العلم اليقيني به - يقع عبء إثبات النشر والإعلان على عاتق جهة الإدارة. (الطعن رقم ٤٠٩٦ لسنة ٤٥ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠١/٢/١٧).

تضارب البيانات الواردة بالأوراق حول رقم وتاريخ صدور القرار المطعون فيه - القدر المتيقن من هذا التضارب أن ثمة قراراً صدر من ديسمبر سنة ١٩٩٤ حتى ١٩٩٥/٢/٢٠ ولم تجحده جهة الإدارة في أي مرحلة لا أمام محكمة القضاء الإداري ولا أمام هذه المحكمة - خلو الأوراق مما يفيد علم المدعي (الطاعن) بهذا علماً يقينياً في تاريخ محدد سابق على رفع دعواه - قبول الدعوى شكلاً.

(الطعن رقم ٢٥٨٥ لسنة ٤٥ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠١/٣/٣١)

ميعاد رفع الدعوى بإلغاء القرارات الإدارية يبدأ من تاريخ نشر القرار المطعون فيه أو إعلانه أو العلم اليقيني به - لا يجوز اتخاذ عدم العلم اليقيني ذريعة للطعن على القرارات الإدارية تعللاً باستعمال حق التقاضي - يجب على العامل أن ينشط إلى معرفة القرارات التي تمس مركزه الوظيفي وأن يبادر إلى مواجهتها في الوقت المناسب في الميعاد الذي حدده المشرع والذي استهدف منه تحقيق الاستقرار في المراكز القانونية وعدم تعرض الأوضاع الإدارية للإضطراب - الادعاء بعدم العلم مع استطالة الوقت بين صدور القرار وسلوك سبيل الطعن فيه - أثر ذلك - إهدار الحقوق وزعزعة المراكز القانونية التي استقرت على مر السنين وهو ما تأباه قواعد العدالة - عليه فن للمحكمة أن تتكشف من ظروف الحال أن صاحب الشأن كان في مركز يتعين معه علمه اليقيني بالقرار المؤثر في مركزه القانوني - ناط المشرع بلجنة شئون مديري وأعضاء الإدارات القانونية اختصاصات معينة من بينها إبداء الرأي في ترقيات الأعضاء - التوصيات الصادر عنها رأي استشاري - وجوب عرض الترقية على اللجنة - مخالفة ذلك تؤدي إلى بطلان قرار الترقية.

المرسوم بقانون رقم ١٧٨ لسنة ١٩٥٢ بشأن الإصلاح الزراعي المعدل بالقانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٦١ ولائحته التنفيذية - المعلم بقرار الاستيلاء يجب أن يكون علماً يقينياً لا ظنياً ولا افتراضياً شاملاً لجميع محتويات جامعاً لكل عناصره - التفسير التشريعي رقم ١ لسنة ١٩٦٣ الصادر من الهيئة العامة للإصلاح الزراعي تضمن حالات لا تجمع كل الحالات التي يطلق عليها تعريف أراضي البناء فيجب الاستهداء بروح هذا التفسير - الأراضي الزائدة تؤول إلى الدولة من تاريخ العمل بالقانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٦١ في ١٩٦١/٧/٢٥ - واضع اليد من هذا التاريخ حتى تاريخ الاستيلاء الفعلي يتم قبل من الخاضع باعتباره مالكاً لها سواء كانت الملكية بسند قانوني أو بوضع اليد.

(الطعن رقم ١٨٥٧ لسنة ٣٧ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠١/١/٢٣)

العلم اليقيني الذي يبدأ منه سريان ميعاد رفع دعوى الإلغاء هو العلم بالقرار وبكافة عناصره علماً يمكن الطاعن من تحديد مركزه القانوني بالنسبة للقرار المطعون فيه - المركز القانوني للطاعن يتحدد بصفة نهائية بصدور قرار بتعديل جزاء الخصم من المرتب.

(الطعن رقم ٢٢٢٣ لسنة ٤٣ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٠/٥/١٩)

مناط بدء سريان ميعاد المنازعة في قرارات الاستيلاء الابتدائي هو واقعة نشر القرار المطعون فيه في الجريدة الرسمية - النشر في الجريدة الرسمية ليس إجراء مقصوداً لذاته وإنما هو في غايته وسيلة لإخبار ذوي الشأن بالقرار واتصال علمهم به - علم ذوي الشأن بالقرار وإنما يقوم مقام النشر في الجريدة الرسمية - لكي يرقى العلم إلى مرتبة النشر ينبغي أن يحقق الغاية منه بأن يكون علماً يقينياً لا ظنياً ولا افتراضياً وأن يكون شاملاً لجميع محتويات القرار جامعا لكل العناصر التي يستطيع على هداها أن يتبين طريقه إلى الطعن فيه - ميعاد الخمسة عشر يوماً يجرى من التاريخ الذي يثبت فيه علم صاحب الشأن بالقرار محل الطعن علماً يقينياً دون حاجة إلى نشر هذا القرار إذ لا شأن للقرائن متى يثبت من أية واقعة أو قرينة تفيد حصوله وتدل على قيامه دون التقيد بوسيلة إثبات معينة وتقدير ذلك أمر تستقل به المحكمة وفقاً لما تستبينه من ظروف الدعوى وملابساتها.

(الطعن رقم ٣٥٧٩ لسنة ٤٠ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/١٠/٢٨)

إشارة الطاعنة إلى أنها لم تعلن ولم تعلم بالقرار المطعون فيه إلا بتاريخ إيداع العريضة قلم الكتاب- عدم جحد الجهة الإدارية أو تقديم ما يفيد إعلان الطاعنة أو علمها بالقرار علماً يقينياً في تاريخ محدد - تكون دعواها قد أقيمت في الميعاد المقرر- قبولها شكلاً.

(الطعن رقم ٣٨٢ لسنة ٤٠ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/٧/٧)

مناط بدء سريان ميعاد رفع الدعوى - هو واقعة نشر القرار المطعون فيه أو إعلان صاحب الشأن به - الإعلان هو الأصل والنشر هو الاستثناء - النشر والإعلان قرينتان على وصول القرار المطعون فيه إلى علم صاحب الشأن - يجب أن يتم بالشكل الوافي للتعريف بالقرار ومحتوياته الجوهرية - ليس ثمة ما يمنع من ثبوت العلم بدون الإعلان أو النشر متى قام الدليل القاطع وفقاً لمقتضيات ظروف النزاع وطبيعته على علم صاحب الشأن بالقرار علماً يقينياً شاملاً لجميع محتوياته - يبدأ ميعاد الطعن من تاريخ ثبوت هذا العلم - عبء إثبات النشر أو الإعلان يقع على عاتق جهة الإدارة - يثبت العلم بأية واقعة أو قرينة دون التقيد بوسيلة إثبات معينة - لا تأخذ المحكمة بالعلم إلا إذا توافر اقتناعها بقيام الدليل عليه.

(الطعن رقم ٩٠٠ لسنة ٣٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/٥/١١)

استطالة الأمد بين صدور القرار محل الطعن وبين تاريخ إقامة دعوى الإلغاء - مما يرجح العلم بالقرار.

(الطعن رقم ٣٤٧٢ لسنة ٣٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/٨/٩)

لثبوت العلم اليقيني بالقرار الإداري عدة شروط من بينها أن يكون العلم حقيقيا بمؤدى القرار ومحتوياته لا ظنياً ولا افتراضياً وأن يثبت في تاريخ معلوم يمكن حساب الميعاد منه - تخلف هذا الشرط - الدفع بعدم قبول الدعوى شكلاً يكون مفتقداً للأساس القانوني السليم.

(الطعن رقم ٤٧٣٦ لسنة ٣٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/١١/٢٣)

المادة ٢٤ من قانون مجلس الدولة - ميعاد الطعن بالإلغاء على القرارات الإدارية الفردية يسري من تاريخ علم أصحاب الشأن بها إما بإبلاغهم أو علمهم علماً يقينياً كاملاً لا ظنياً ولا افتراضياً - يثبت هذا العلم من أي واقعة تفيد حصوله دون التقيد بوسيلة إثبات معينة - للقضاء التحقق من قيام تلك الواقعة وتقدير الأثر الذي يمكن ترتيبه عليها من حيث كفاية العلم أو قصوره.

(الطعن رقم ١٤٣٧ لسنة ٤٢ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/٨/٢٦)

ميعاد رفع الدعوى بالنسبة لطلبات الإلغاء ستون يوماً من تاريخ نشر القرار الإداري المطعون فيه أو إعلان صاحب الشأن - علم صاحب الشأن يقوم مقام الإعلان أو النشر- يجب أن يكون علماً يقينياً لا ظنياً ولا افتراضياً - يثبت هذا العلم من أية واقعة أو قرينة تفيد حصوله دون التقيد بوسيلة إثبات معينة - للقضاء الإداري إعمال رقابته القانونية للتحقق من قيام أو عدم قيام هذه القرينة أو تلك الواقعة.

علم صاحب الشأن بالقرار المطعون فيه يقوم مقام الإعلان أو النشر - يجب أن يكون هذا العلم يقينياً حقيقياً وليس افتراضياً - يثبت هذا العلم من أية واقعة أو قرينة تفيد حصوله دون التقيد بوسيلة إثبات معينة - للقضاء الإداري أن يتحقق من قيام أو عدم قيام هذه القرينة أو تلك الواقعة وترتب الأثر الملائم عليها من حيث غاية العلم أو قصوره حسبما تستبينه المحكمة من الأوراق وظروف الحال - لا يأخذ بهذا العلم إلا إذا توافر اقتناعها بقيام الدليل عليه - لا يقف عند إنكار صاحب المصلحة له.

(الطعن رقم ١٣١٨ لسنة ٣٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/١٢/٣١)

جعل المشرع مناط بدء سريان ميعاد رفع الدعوى هو واقعة نشر القرار المطعون فيه أو إعلان صاحب الشأن به - أضاف القضاء الإداري إلى واقعتي النشر والإعلان تحقق علم صاحب الشأن بالقرار المطعون فيه علماً يقينياً - عبء إثبات العلم الذي تبدأ به المدة يقع على عاتق جهة الإدارة.

(الطعن رقم ٤٠٨ لسنة ٣٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/٢/٢٧)

ميعاد الستين يوماً المحددة لإقامة دعوى الإلغاء - يبدأ من تاريخ نشر القرار الإداري المطعون فيه أو إعلان صاحب الشأن به - ينقطع هذا الميعاد بالتظلم الذي يقدم خلاله إلى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار أو الهيئات الرئاسية - الإعلان والنشر ما هما إلا قرينتين على وصول القرار المطعون فيه إلى علم صاحب الشأن - هذا العلم يمكن أن يثبت بدونهما إن قام دليل قاطع على علم صاحب الشأن بالقرار على نحو يؤكد علمه اليقيني بمضمونه بما يمكنه من تحديد مركزه القانوني المترتب عليه والإحاطة بعناصره فعندئذٍ يبدأ ميعاد الطعن من تاريخ ثبوت هذا العلم دون حاجة إلى نشر القرار وإعلانه طالما تحقق العلم المستهدف من هذين الإجراءين على وجه اليقين. (الطعن رقم ١٤٨٢ لسنة ٣٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/٤/٢٣)

ميعاد الطعن على القرارات الإدارية الفردية - يسري من تاريخ علم أصحاب الشأن بها إما بإعلانهم بها أو بعلمهم بها علماً يقينياً لا ظنياً ولا افتراضياً - يثبت هذا العلم اليقيني الشامل من أية واقعة أو قرينة تفيد حصوله دون التقيد بوسيلة إثبات معينة - للقضاء التحقق من قيام أو عدم قيام هذه القرينة أو تلك الواقعة - عبء إثبات نشر القرار الإداري أو إعلانه إلى صاحب الشأن أو علمه به في تاريخ معين يقع على عاتق الجهة الإدارية إذا دفعت بعدم قبول الدعوى.

(الطعن رقم ٣٦١٩ لسنة ٤١ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/٦/٨)

ميعاد رفع دعوى الإلغاء ستون يوماً من تاريخ نشر القرار أو إعلان صاحب الشأن به - يقوم مقام النشر أو الإعلان علم صاحب الشأن علماً يقينياً شاملاً - ينقطع الميعاد بالتظلم المقدم خلاله إلى الهيئة الإدارية التي أصدرت القرار أو الهيئات الرئاسية - ينقطع الميعاد برفع الدعوى خلاله ولو إلى محكمة غير مختصة - يظل هذا الأثر قائماً حتى يصدر الحكم بعدم الاختصاص فتجري الميعاد ثانية. الميعاد المحدد قانوناً لإقامة الدعوى ينقطع برفعها خلاله ولو إلى محكمة غير مختصة - يظل مقطوعاً حتى يفصل فيها ولو من المحكمة الأعلى درجة الأمر الذي يسمح لصاحبها باللجوء إلى المحكمة المختصة بعد أن تبينها سواء إبان قطع الميعاد أو خلال جريانه ثانية طالما لم ينصرم بعد.

(الطعن رقم ١٣٧٤ لسنة ٣٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٥/١/٢٩)

ميعاد رفع دعوى الإلغاء - لا يسري في حق صاحب الشأن إلا من تاريخ علمه علماً يقينياً لا ظنياً ولا افتراضياً وأن يكون العلم شاملاً لجميع العناصر التي تسوغ له تبين مركزه القانوني بالنسبة للقرار المطعون فيه وأن يحدد على مقتضى ذلك طريقة في الطعن فيه - توجيه المدعي إنذار طالباً تصويب القرار وتعديل تاريخ ترقيته - يعد بمثابة تظلم من القرار المطعون فيه - كان يتعين أن يبادر بالطعن عليه خلال الستين يوماً التالية لمضي ستين يوماً على تقديمه.

(الطعن رقم ٦٤٧ لسنة ٣٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٥/٥/١٠)

المادة ٢٤ من قانون مجلس الدولة - ميعاد الطعن بالإلغاء على القرارات الإدارية- سريانه من تاريخ إعلان أصحاب الشأن أو علمهم بها علماً يقينياً لا ظنياً ولا افتراضياً - يثبت العلم اليقيني الشامل من أي واقعة تفيد حصوله - ينقطع ميعاد الطعن بالإلغاء بالتظلم الأول المقدم من صاحب الشأن من القرار خلال ستين يوماً - يبدأ ميعاد الطعن بالإلغاء من تاريخ إخطار صاحب الشأن برفض تلظمه أو من تاريخ الرفض الضمني المستفاد من مرور ستين يوماً من تقديم التظلم دون البت فيه أي التاريخين أسبق.

(الطعن رقم ٦٢٢ لسنة ٣٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٥/١٠/٢١)

يبدأ ميعاد الطعن بالإلغاء من تاريخ نشر القرار أو إعلانه أو ثبوت العلم اليقيني به - ينقطع سريان هذا الميعاد بالتظلم إلى مصدر القرار أو الرئاسية - صدور قرار صريح بالرفض قبل القرار الحكمي بالرفض يستوجب حساب ميعاد الطعن من تاريخ ١٩٨٥/٨/٥ وتظلم منه في ١٩٨٥/٩/٢٥ وتنازل عن تظلمه في ١٩٨٥/١١/٢ فإنه لا جدوى من انتظار مدة الستين يوماً المقررة لجهة الإدارة للبت في التظلم - أساس ذلك: أن التنازل عن التظلم ينوي على إقرار من المطعون بعدم رغبته في بحث التظلم من جهة الإدارة - مؤدى ذلك: حساب ميعاد رفع الدعوى من تاريخ التنازل عن التظلم.

(الطعن رقم ٣٩٢٩ لسنة ٣٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٥/٣/٢٨)

الإقرار القضائي هو اعتراف الخصم بواقعة قانونية مدعي بها عليه وذلك أثناء السير في الدعوى المتعلقة بهذه الواقعة - يجب أن يكون الإقرار صريحاً - لا يصح للمحكمة أن تفترضه أو تستشفه وتقضي به - إذا كان المقر هو وكيل أحد الخصوم فلا يعد إقراراً قضائياً إلا بتوكيل خاص. علم صاحب الشأن بالقرار المطعون فيه يقوم مقام إخطاره به - وجوب أن يكون العلم يقينياً لا ظنياً ولا افتراضياً وأن يكون شاملاً لجميع عناصر القرار - يتعين ثبوت هذا العلم في تاريخ معين يصلح لأن يتخذ أساساً لجريان ميعاد الطعن بالإلغاء. (الطعن رقم ٥٧٣ لسنة ٣٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٤/١١/٢١)

ميعاد رفع دعوى الإلغاء - لا يجري في حق صاحب الشأن إلا من تاريخ علمه به علماً يقينياً لا ظنياً ولا افتراضياً - يجب أن يكون هذا العلم شاملاً لجميع العناصر التي تسوغ له تبين مركزه القانوني بالنسبة للقرار المطعون وأن يحدد على مقتضى ذلك طريقة الطعن فيه.

(الطعن رقم ٣٧٢٠ لسنة ٣٩ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٤/١٢/٣)

علم صاحب الشأن الذي يقوم مقام النشر أو الإعلان في جريان ميعاد رفع دعوى الإلغاء - هو العلم اليقيني لا الظني أو الافتراضي- العلم الذي يكون شاملاً لجميع عناصر القرار الذي يمكن لصاحب الشأن على أسباب تبين مركزه القانوني - يثبت هذا العلم من أية واقعة أو قرينة تفيد حصوله بوجه يقيني دون التقيد في ذلك بوسيلة إثبات معينة - النشر المعول عليه - هو نشر القرار في الجريدة الرسمية أو في النشرات التي تصدرها المصالح العامة - الإعلان المقصود هو إعلان صاحب الشأن به - يقوم مقامه العلم اليقيني بصدور هذا القرار شاملاً لجميع عناصره.

(الطعن رقم ٣٤٩٨ لسنة ٣٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٤/١٢/٣١)

العلم الذي يقوم مقام الإعلان أو النشر- مجرد إعلان أخو أو والد صاحب الشأن بالقرار وتنفيذه لا يقطعان بعلمه بمضمون القرار بجميع عناصره ومحتوياته علماً يقينياً يقوم مقام النشر والإعلان في حساب بداية ميعاد الاعتراض.

(الطعن رقم ٧٨٢ لسنة ٣٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٤/٦/٢١)

ميعاد الطعن في القرارات الإدارية - سريانه من تاريخ نشر القرار الإداري المطعون فيه أو إعلان صاحب الشأن به - العلم اليقيني الذي يقوم مقام الإعلان - ثبوت هذا العلم من أية واقعة أو قرينة تفيد حصوله دون التقيد في ذلك بوسيلة إثبات معينة - للقضاء الإداري إعمال رقابته القانونية للتحقق من قيام أو عدم قيام هذه القرينة أو تلك الواقعة وتقدير الأثر الذي يمكن ترتيبه عليها من حيث غاية العلم أو قصوره حسبما تستبينه المحكمة من الأوراق وظروف الحال - لا تأخذ بهذا العلم إلا إذا توافر اقتناعها بقيام الدليل عليه كما لا تطرحه لمجرد إنكار صاحب الشأن له - التزام المواعيد المقررة لدعوى الإلغاء من النظام العام - يتعين أن تتصدى له المحكمة قبل الخوض في الموضوع - يجوز إبداؤه في أي حالة تكون عليها الدعوى.

(الطعن رقم ٣٦١٨، ٣٧٤٣ لسنة ٣٩ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٤/٧/٢٤)

علم صاحب الشأن بالقرار المطعون فيه يقوم مقام الإعلان أو النشر على أن يكون العلم في هذه الحالة علماً يقينياً لا ظنياً ولا افتراضياً - ثبوت هذا العلم من أية واقعة أو قرينة تفيد حصوله دون التقيد في ذلك بوسيلة إثبات معينة - للقضاء الإداري في إعمال رقابته القانونية التحقق من قيام أو عدم قيام هذه القرينة أو تلك الواقعة وتقدير الأثر المترتب عليها وذلك حسبما تستبينه المحكمة من الأوراق وظروف الحال - لا يأخذ بهذا العلم إلا إذا توافر اقتناعها بقيام الدليل عليه كما أنها لا تقف عند إنكار صاحب المصلحة له.

(الطعن رقم ٨٢ لسنة ٣٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٤/١٠/١٦)

علم صاحب الشأن بالقرار المطعون فيه يقوم مقام الإعلان أو النشر - يجب أن يكون علماً يقينياً لا ظنياً ولا افتراضياً - يثبت هذا العمل من أية واقعة أو قرينة تفيد حصوله دون التقيد في ذلك بوسيلة إثبات معينة.

(الطعن رقم ٨٧٩ لسنة ٣٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٣/٧/٢٠)

العلم الذي يعتد به في جريان ميعاد دعوى الإلغاء- هو العلم اليقيني بمضمون القرار وفحواه على وجه يستطيع معه ذو الشأن أن يتبين حقيقة مركزه القانوني إزاء القرار - لا يغني عنه العلم الظني أو الافتراضي.

(الطعن رقم ١٢٠٧ لسنة ٣٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٣/١١/١٣)

ميعاد رفع دعوى الإلغاء - لا يجري في حق صاحب الشأن إلا من التاريخ الذي يتحقق فيه علمه بما تضمنه القرار المطعون فيه - يتعين أن يثبت علمه علماً يقينياً لا ظنياً ولا افتراضياً - وأن يكون هذا العلم شاملاً لجميع العناصر التي تسوغ له تبين مركزه القانوني بالنسبة للقرار المطعون - مناط بدء سريان ميعاد دعوى الإلغاء - نشر القرار أو إعلان ذوي الشأن به - العلم بالقرار يقوم مقام النشر أو الإعلان - شرط ذلك أن يكون علماً يقينياً لا ظنياً ولا افتراضياً وشاملاً لمضمون القرار جامعاً لمحتواه على وجه يستطيع معه ذوي الشأن أن يتبين طريقه إلى الطعن - يثبت هذا العلم من أية واقعة أو قرينة تفيد حصوله دون التقيد بوسيلة إثبات معينة - للقضاء الإداري التحقق من قيام أو عدم قيام هذه القرينة أو تلك الواقعة وتقدير الأثر الذي يمكن ترتيبه عليها من حيث كفاية العلم أو قصوره.

(الطعن رقم ٢٥٧١ لسنة ٣٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٣/١٢/٢٥)

ميعاد رفع دعوى الإلغاء لا يسري في حق صاحب الشأن إلا من تاريخ نشر هذا القرار بالجريدة الرسمية أو بالوقائع المصرية أو إخطاره رسمياً بمضمونه أو من التاريخ الذي يتحقق معه علمه بما يتضمنه القرار المطعون فيه - يجب أن يكون العلم يقينياً لا ظنياً ولا افتراضياً - وأن يكون هذا العلم شاملاً لجميع الأركان والعناصر التي يتمكن بمقتضاها أن يتبين مركزه القانوني ويحدد موقفه بالنسبة للقرار المطعون فيه وأن يحدد على مقتضى ذلك طريقة الطعن عليه.

(الطعن رقم ١٠٨٢ لسنة ٣٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٣/٣/٢١)

ميعاد الطعن بالإلغاء على القرارات الإدارية الفردية يسري من تاريخ علم أصحاب الشأن بها أو بإعلانهم أو بعلمهم علماً يقينياً لا ظنياً ولا افتراضياً - يثبت العلم اليقيني من أي واقعة أو قرينة تفيد حصوله - ينقطع الطعن بالتظلم إلى مصدر القرار أو الهيئة الرئاسية خلال ستين يوماً من تاريخ العلم - يبدأ الميعاد من تاريخ الإخطار بنتيجة التظلم أو بمرور ستين يوماً من تاريخ التظلم دون البت فيه أي التاريخين أسبق.

(الطعن رقم ٤٩ لسنة ٣٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٣/٤/٣)

علم صاحب الشأن بالقرار المطعون فيه الذي يقوم مقام الإعلان أو النشر يجب أن يكون علماً يقينياً لا ظنياً ولا افتراضياً - إثبات هذا العلم من أي واقعة أو قرينة تفيد حصوله دون التقيد بوسيلة إثبات معينة - للقضاء الإداري التحقق من قيام هذه القرينة أو الواقعة وعدم قيامها - له تقدير الأثر الذي يترتب على ذلك.

(الطعن رقم ٤١٣٦ لسنة ٣٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٣/٤/١٣)

ميعاد رفع دعوى الإلغاء لا يجري في حق صاحب الشأن إلا من تاريخ علمه بما تضمنه القرار المطعون فيه - يتعين علمه يقينياً لا ظنياً ولا افتراضياً وأن يكون العلم شاملاً لجميع العناصر التي تسوغ له تبين مركزه القانوني بالنسبة للقرار المطعون فيه - قرار الإحالة إلى المعاش يندرج تحت البند رابعاً من المادة ١٠ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ - التظلم الوجوبي منه خلال ستين يوماً من تاريخ العلم اليقيني - التظلم بعد انقضاء أربعة أشهر من تاريخ علمه اليقيني يجعل الدعوى قد أقيمت بعد الميعاد المقرر قانوناً بما يتعين معه القضاء بعدم قبولها شكلاً.

(طعنان رقمي ٣٤٧٨، ٣٣٥٧ لسنة ٣٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٣/٥/٨)

ميعاد رفع دعوى الإلغاء لا يجري في حق صاحب الشأن إلا من التاريخ الذي يتحقق معه علمه بما تضمنه القرار المطعون فيه - يتعين أن يثبت علمه به علماً يقينياً لا ظنياً ولا افتراضياً وأن يكون هذا العلم شاملاً لجميع العناصر التي تسوغ له تبين مركزه القانوني بالنسبة للقرار المطعون فيه - علم زملاء المدعي بالقرار المطعون فيه بالمناطق المختلفة بأي وسيلة كانت لا تقطع في علم المدعي بمضمون القرار بجميع عناصره ومحتوياته علماً يقينياً يقوم مقام النشر أو الإعلان في حساب بداية ميعاد الطعن بالإلغاء.

(الطعن رقم ١٠١٠ و ١١٣٤ لسنة ٣٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٢/٤/١١)

ميعاد رفع دعوى الإلغاء لا يجري في حق صاحب الشأن إلا من التاريخ الذي يتحقق معه علمه بما تضمنه القرار المطعون فيه - يتعين أن يثبت علمه علماً يقينياً لا ظنياً أو افتراضياً وأن يكون هذا العلم شاملاً لجميع العناصر التي تسوغ له تبين مركزه القانوني بالنسلة للقرار المطعون فيه وأن يحدد على مقتضى ذلك طريقة الطعن فيه - تقديم طلب المساعدة القضائية يقطع ميعاد رفع دعوى الإلغاء.

(الطعن رقم ١٠٣٦ لسنة ٣٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٢/١١/٧)

الطعن في القرارات الإدارية يسري من تاريخ نشر القرار الإداري المطعون فيه وإعلان صاحب الشأن به - العلم الذي يقوم مقام الإعلان يجب أن يكون علماً يقينياً لا ظنياً ولا افتراضياً وأن يكون شاملاً لجميع العناصر التي يمكن لصاحب الشأن على أساسها أن يتبين مركزه القانوني بالنسبة لهذا القرار ويستطيع أن يحدد على مقتضى ذلك طريقة للطعن فيه - العلم اليقيني دائماً يدعي به المتظلم من القرار وعلى الإدارة تقع عبء إثبات عكس هذا الإدعاء.

(الطعن رقم ٣٠٨١ لسنة ٣٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩١/٣/٢٤)

علم صاحب الشأن بالقرار المطعون فيه له ثلاث وسائل [النشر - الإعلان - العلم اليقيني في حالة ثبوت عدم النشر أو الإعلان] - العلم اليقيني يجب ألا يكون ظنياً أو افتراضياً وأن يكون شاملاً لجميع العناصر التي يمكن لصاحب الشأن على أساسها أن يتبين مركزه القانوني بالنسبة للقرار - وأن يحدد طريقة الطعن عليه - العلم اليقيني يدعي به الموظف وعلى الإارة يقع عبء إثبات عكس ما ادعاه - إذا عجزت الإدارة عن إثبات عكس ما ادعاه الموظف ثبت صحة إدعاء المتضرر من القرار - يثبت هذا العلم من أي واقعة أو قرينة تفيد حصوله دون التقييد بوسيلة معينة - للقضاء الإداري التحقق من قيام أو عم قيام هذا العلم وتقدير ما إذا كان علماً قاصرا أو كافياً حسبما يستبين من الأوراق وظروف الحال.

(الطعن رقم ١٦٨٩ لسنة ٣٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩١/٦/٩)

ميعاد رفع دعوى الإلغاء لا يجري في حق صاحب الشأن إلا من التاريخ الذي يتحقق معه إعلانه وإخطاره بالقرار المطعون فيه - على ذلك يتعين أن يثبت صاحب الشأن علمه بالقرار المطعون فيه علماً يقينياً لا ظنياً ولا افترضياً وأن يكون هذا العمل نافياً للجهالة وشاملاً لجميع العناصر التي تطوع له أن تبين حقيقة مركزه القانوني بالنسبة للقرار المطعون فيه وأن يحدد على مقتضى ذلك طريقة للطعن فيه.

(الطعن رقم ١٩٤١ لسنة ٣٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩١/١٢/١)

مناط بدء سريان ميعاد فع الدعوى هو واقعة نشر القرار المطعون فيه أو إعلان صاحب الشأن به - الإعلان هو الأصل - النشر هو الاستثناء - النشر أو الإعلان قرينتان على وصول القرار المطعون فيه إلى علم صاحب الشأن - يجب أن يتم النشر أو الإعلان بالشكل الوافي حتى يكفي في تحقيق العلم بالقرار - يجوز ثبوت العلم بدون الإعلان والنشر متى قام الدليل القاطع وفقاً لمقتضيات ظروف النزاع وطبيعته على علم صاحب الشأن بالقرار علماً يقينياً لا ظنياً ولا افتراضياً وبحيث يكون شاملاً لجميع محتوياته - يبدأ ميعاد الطعن من تاريخ ثبوت هذا العلم - عبء إثبات النشر أو الإعلان الذي تبدأ به المدة على عاتق جهة الإدارة - يثبت العلم اليقيني من أية واقعة او قرينة تفيد حصوله دون التقيد في ذلك بوسيلة إثبات معينة - يكون للقضاء الإداري التحقق من قيام أو عدم قيام هذه القرينة أو تلك الواقعة وتقدير الأثر الذي يمكن ترتيبه عليها حسبما تستبينه المحكمة من الأوراق.

(الطعن رقم ١٤٣٣ لسنة ٣٢ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٩/٣/٢٥)

العلم اليقيني الذي يبدأ منه سريان ميعاد رفع دعوى الإلغاء هو العلم بالقرار وبكافة عناصره علماً يمكن الطاعن من تحديد مركزه القانوني بالنسبة للقرار المطعون فيه - واقعة منع العامل من الدخول للشركة لا تفيد حتماً صدور قرار بفصله فقد يكون موقوفاً عن العمل - مؤدى ذلك: عدم سريان ميعاد الطعن من هذه الواقعة.

(الطعن رقم ٢٦٣٤ لسنة ٣٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٨/٣/٨)

يجب حساب مواعيد الطعن من تاريخ العلم اليقيني لا الظني أو الافتراضي.

(الطعن رقم ١٩٩٤ لسنة ٣٢ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٨/٤/١٧)

العلم بالقرار يحل محل نشر القرار الإداري أو إعلانه - هذا العلم يجب أن يكون يقينياً شاملاً نافياً للجهالة - يثبت هذا العلم من أية واقعة أو قرينة تفيد حصوله دون التقيد في ذلك بوسيلة إثبات معينة.

(الطعن رقم ٢٢٣١ لسنة ٣٢ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٧/٢/١٧)

العلم اليقيني بالقرار الإداري هو العلم الحقيقي المؤكد ليس فقط بوجود القرار بل بمضمونه وكافة عناصره ومحتوياته وأسبابه إن كانت له أسباب معلنة - لا يؤخذ في العلم اليقيني بالافتراض أو الظن - كما لا يحمل تنفيذ القرار على أنه قرينة على تحقق هذا العلم.

(طعنان رقمي ٢٧٨٥ و ٢٨٨٨ لسنة ٣١ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٧/٦/٢٧)

ميعاد رفع دعوى الإلغاء لا يجري في حق صاحب الشأن إلا من التاريخ الذي يتحقق معه إعلامه عما تضمنه القرار المطعون فيه ومن ثم يتعين أن يثبت علمه به علماً يقينياً لا ظنياً ولا افتراضياً وأن يكون هذا العلم شاملاً لجميع العناصر التي تطوع له أن يتبين مركزه القانوني بالنسبة للقرار المطعون فيه - تقدم المطعون ضده بطلبات للمطعون على ترقيته باعتباره مديراً عاماً للشئون القانونية لا تنهض دليلاً على علمه اليقيني - بترقية المطعون فيه.

(طعنان رقمي ٢١٧٦ و ١٦٨٣ لسنة ٣٠ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٦/١/٢٦)

موانع العلم اليقيني - الاعتقال - قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ - القانون رقم ٣١ لسنة ١٩٦٣ باعتبار القرارات الجمهورية بالفصل بغير الطريق التأديبي من قبيل أعمال السيادة - ميعاد رفع دعوى الإلغاء لا يجري في حق صاحب الشأن إلا من التاريخ الذي يتحقق معه العلم بما تضمنه القرار المطعون فيه علماً يقينياً لا ظنياً - اعتقال صاحب الشأن في تاريخ معاصر لصدور القرار المطعون فيه ينتفي معه ثبوت علمه بالقرار - لا يسري ميعاد رفع دعوى الإلغاء إلا من تاريخ زوال المانع القانوني وهو الاعتقال.

(الطعن رقم ٣٠٨ لسنة ٢٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٥/١٢/٢)

واقعة إيداع مستحقات الطاعن بالبنك لا يمكن أن يستفاد منها علمه بقرار إنهاء خدمته يقينياً لا ظنياً ولا افتراضياً بحيث يكون شاملاً لجميع محتويات هذا القرار ومؤداه حتى يتيسؤ له بمقتضى العلم أن يحدد مركزه القانوني ويقيم دعواه.

(الطعن رقم ١٠٤٩ لسنة ٢٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٥/١٢/٢٢)

بالنسبة إلى القرار رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ فإنه لما كان الثابت من إطلاع المحكمة على ملف خدمة المدعي أنه تقدم بتنظيم لوزير التربية والتعليم قيد برقم ٤/١٧١٨٦ بتاريخ ١٩٦٢/٨/٦ طلب فيه تسوية حالته بمساواته بزملائه الذين رقوا إلى الدرجة السابعة الفنية من ١٩٥٨/١٠/٢٣ بالأمر التنفيذي رقم ٢٣٥ لسنة ١٩٥٨ الصادر في ١٩٥٨/١١/٢٧ تنفيذاً للحكم الصادر لصالحه بأحقيته في الدرجة الثامنة اعتباراً من ١٩٥٢/١/٨ وقد أثبت في نهاية تظلمه ملحوظة جاء بها أنه مرفق بالتظلم صورة من قرار الوزير وصورة من كشف الأقدمية المطلق للدرجة السابقة الفنية وبالإطلاع على هذا الكشف تبين أنه عبارة عن جدول ببيان قواعد الترقية للدرجة السابعة الفنية المتوسطة بالأقدمية المطلقة صادرة من إدارة الترقيات العامة للمستخدمين بوزارة التربية والتعليم وهذا الجدول مقسم إلى ثلاث خانات الأولى خصصت لتاريخ اعتماد حركة الترقية والثانية للقاعدة التي تمت على أساسها كل ترقية أي تاريخ الأقدمية التي وصل إليها الدور في كل حركة ترقية والخانة الثالثة أثبت بها رقم القرار التنفيذي الصادر بإجراء حركة الترقية وتاريخ صدوره وقد تضمن هذا الجدول ابتداء من القرار رقم ٣١٨ الصادر بتاريخ ١٩٥٥/٧/٤ حتى الأمر التنفيذي رقم ٢١٨ الصادر في ١٩٥٩/٤/١٤ وقد ورد بهذا الجدول الأمر التنفيذي رقم ٢٣٥ الصادر في ١٩٥٨/٩/٣ الذي يستند إليه المدعي في تظلمه وورد تالياً له الأمر التنفيذي رقم ٩٢ وقد ذكر أمامه أن حركة الترقية بمقتضاه اعتمدت في ١٩٥٨/١٢/٣١ وان الدور في الترقية إلى الدرجة الثامنة في هذه الحركة وصل إلى تاريخ ١٩٥٣/١٠/٦ وأن القرار المذكور صدر في ١٩٥٩/١/٢٠ ولا شك أن هذه البيانات المقدمة من المدعي والمرفقة بتظلمه المذكور تفيد اطلاعه عليها وعلمه بالقرار رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ علماً يقينياً شاملاً لجميع عناصره التي تمكنه من تبين مركزه القانوني بالنسبة لهذا القرار يستطيع معه أن يحدد طريقه في الطعن فيه

خاصة وأن هذا العلم جاء تالياً لاستقرار مركزه القانوني في الدرجة الثامنة وحسمه نهائياً بحكم المحكمة الإدارية العليا بتاريخ ١٩٦٠/١/٢٨ ولما كان هذا العلم قد تحقق في ١٩٦٢/٨/٦ تاريخ تقديمه التظلم المشار إليه فإنه كان عليه أن يبادر إلى التظلم من القرار رقم ٩٢ لسنة ١٩٥٩ في الميعاد القانوني ولما كان المدعي قد تراخى في ذلك إلى أن تقدم بتظلم بتاريخ ١٩٦٧/٢/١٢ قيد برقم ٨١ لسنة ١٩٦٧ أقام على أثره الدعوى موضوع هذا الطعن فإنه يكون قد فوت على نفسه المواعيد ويكون التظلم المقدم منه قد قام بعد الميعاد القانوني ويتعين الحكم بعدم قبول طلب إلغاء هذا القرار لرفعه بعد الميعاد.

(الطعن رقم ٤٤٤ لسنة ١٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٤/٣/٢٧)

متى كان الثابت أنه لم يقم في الأوراق وعلى الأخص في محضر التحقيق الذي أجرته النيابة الإدارية دليل على علم المدعي بواقعة موافقة وكيل الوزارة على نقله من الكادر الفني العالي إلى الكادر الإداري في ١١ من فبراير سنة ١٩٥٦ وهي التي يتخذها سنداً للنص على القرارين المطعون فيهما فيما تضمناه من تخطيه في الترقية إلى الدرجتين الرابعة والثالثة الإداريتين وذلك قبل تقديم تظلمه في ٢٠ من سبتمبر سنة ١٩٦٠. ومن ثم فإن ميعاد الطعن في هذين القرارين لا ينفتح في مواجهة المدعي إلا من هذا التاريخ وحده بوصفه التاريخ الذي تبين فيه حقيقة مركزه القانوني في الانتماء إلى الكادر الإداري والذي يطوع له بهذه المثابة الطعن في القرارين المذكورين وذلك بقطع النظر عن مدى علمه اليقيني بصدورهما سواء لسابقة نشرهما في النشرة الشهرية الخاصة بالوزارة فور صورهما أو لما تتيحه له طبيعة عمله من الإطلاع عليهما وعلى غيرهما من القرارات الصادرة في شئون الموظفين.

(الطعن رقم ٢٣٤ لسنة ٩ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٦/١١/٢٠)

كيفية حساب الميعاد في دعوى الإلغاء:

ميعاد الطعن في القرارات الإدارية النهائية سواء بطلب إلغائها أو وقف تنفيذها هو ستون يوماً من تاريخ علم صاحب الشأن بالقرار المطعون فيه - تتحصن هذه القرارات الإدارية بفوات هذه المدة حتى ولو كانت باطلة - لا يسوغ بعد هذه المدة إقامة الدعوى بطلب إلغائها أو وقف تنفيذها فيما عدا حالة انعدام القرارات الإدارية - تكون القرارات منعدمة بأن تكون العيوب التي شابتها من الجسامة بحيث تنحدر إلى مرتبة الأعمال المادية التي لا ترقى إلى مرتبة القرار الإداري.

(الطعن رقم ١٤٤٧ لسنة ٣٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٢/٢/٢)

ميعاد رفع الدعوى ستون يوماً من تاريخ انقضاء ستون يوماً على تقديم التظلم دون البت فيه - انقضاء هذه المدة يعتبر قرينة على رفض التظلم يجري منه ميعاد رفع الدعوى بطلب إلغاء الجزاء - انتفاء هذه القرينة متى ثبت أن الجهة الإدارية قد استشعرت حقاً للمتظلم واتخذت مسلكا إيجابياً نحو الاستجابة لتظلمه - يستفاد هذا المسلك من إجابة المتظلم جزئيا في شق من القرار المتظلم منه وهو الخاص بالتحميل - يعتبر هذا القرار الأخير في التظلم رفضاً للشق الثاني من القرار وهو الخاص بالجزاء - ميعاد رفع الدعوى للطعن في قرار الجزاء هو ستون يوماً من تاريخ علم المدعي بنتيجة مسلك جهة الإدارة برفض الشق الخاص بالجزاء.

(الطعن رقم ٢٨٢ لسنة ٢٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٤/٢/٧)

إقامة المدعي دعواه أمام محكمة جزئية مستشكلاً في تنفيذ قرار- قضاء المحكمة بعدم اختصاصها بنظر الدعوى تأسيساً على أن القرار المطعون فيه هو قرار إداري ولم تأمر المحكمة بإحالة الدعوى للقضاء الإداري – إقامة المدعي دعواه أمام محكمة القضاء الإداري- حساب مدة الستين يوماً المحددة قانوناً للطعن بالإلغاء في القرارات الإدارية من تاريخ صيرورة الحكم الصادر بعدم الاختصاص نهائياً وليس من تاريخ صدوره – ميعاد الاستئناف في المواد المستعجلة ومن بينها دعاوى إشكالات التنفيذ هو خمسة عشر يوم طبقاً للمادة ٢٢٧ من قانون المرافعات – يتعين حساب ميعاد رفع دعوى الإلغاء اعتباراً من تاريخ إنهاء ميعاد الاستئناف.

(الطعن رقم ٤٣ لسنة ٢١ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨١/٦/٢٧)

صدور حكم لصالح أحد العاملين بتسوية حالته وإرجاء أقدميته في الدرجة أو الدرجات التي شغلها بفتح أمامه باب الطعن في القرارات السابق صدورها عل أساس المركز القانوني الذي استقر له بمقتضى ذلك الحكم – يجب على العامل مراعاة المواعيد المنصوص عليها بقانون مجلس الدولة عند مخاصمته هذه القرارات – سريان هذه المواعيد اعتباراً من تاريخ صدور الحكم القاضي بتسوية حالته ولا تتراخى إلى تاريخ صدور قرار الجهة الإدارية بتنفيذ الحكم طالما أن المركز القانوني الجديد قد تحقق للعامل من الحكم ذاته وليس من القرار المنفذ له.

(الطعن رقم ٩٩٧ لسنة ١٩ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٠/٤/٦)

أنه ولئن كانت المادة ٢٢ من القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ بتنظيم مجلس الدولة وقد نصت على أن يعتبر فوات ستين يوماً على تقديم التظلم دون أن تجيب عنه السلطات المختصة بمثابة رفضه ويكون ميعاد رفع الدعوى بالطعن في القرار الخاص بالتظلم ستين يوماً من تاريخ انقضاء الستين يوماً المذكورة أي افترضت أن الإدارة رفضت التظلم ضمناً باستفادة هذا الرفض الحكمي من قرينة فوات هذا الفاصل الزمني دون أن تجيب الإدارة على التظلم، إلا أنه يكفي في تحقيق معنى الاستفادة المانعة من هذا الافتراض، أن السلطات الإدارية لم تهمل التظلم، وأنها قد اتخذت مسلكاً إيجابياً ينبئ على أنها كانت في سبيل استجابته، وكان فوات الستين يوماً راجعاً إلى بطء الإجراءات بين الإدارات المختصة في هذا الشأن، فإن كان الثابت من الأوراق أن بعض العاملين بالهيئة قد قدموا تظلمات بالطعن في القرار رقم ٣١ لسنة ١٩٦١ بترقية السيد/ عبد الرحمن سليم فيما تضمنه من تخطي في الترقية إلى الدرجة الخامسة الفنية العالية "التي تعادل الربط المالي ٢٥ – ٣٥ ج" لأسبقيتهم على المذكور في التعيين في الربط المالي "١٥ – ٢٥ج" ، وقد انتهى مفوض الدولة لدى الهيئة في شأن التظلمات إلى أنه يرى سحب القرار رقم ٣١ لسنة ١٩٦١ سالف الذكر فيما تضمنه من تخطي المتظلمين في الترقية، وقد نزلت الهيئة على رأي مفوض الدولة – على ما جرى عليه العمل بها – واضطردت قراراتها بالاستجابة إلى المتظلمين، فقررت في ١٦ من مايو سنة ١٩٦٤ إرجاع أقدمية السيد/ علي أحمد دحروج في الدرجة الخامسة الفنية العالية إلى ٤ من مارس سنة ١٩٦١ على أن يكون سابقاً على السيد عبد الرحمن سليم، وأصدرت القرار رقم ١٠٢٧ في ٩ من أغسطس سنة ١٩٦٤ بالنسبة للسيد/ علي أحمد حشيش، والقرار رقم ١٠٥٣ في ١١ من أغسطس سنة ١٩٦٤ بالنسبة للسيد/ كامل عطا يوسف، والقرار رقم ١٠٣٢ في ٢٩ من سبتمبر سنة ١٩٦٤ بالنسبة للسيد/ عزت أبو الفضل، وكان المدعي – وقد رأى اضطراد صدور القرارات بالاستجابة إلى زملائه ومنهم من يليه في الأقدمية – تربص حتى تحدد الإدارة موقفها من تظلمه، والأمل يحدوه في انها بسبيل الاستجابة، وكان فوات ميعاد الستين يوماً على تقديمه تظلمه إنما كان بسبب تأخير إدارة شئون العاملين بالهيئة في الرد على تظلمه حسبما يبين من الإطلاع على ملف المتظلم المذكور إذ ثابت أن المفوض طلب من الهيئة في ٢٥ من ديسمبر سنة ١٩٦٣ إبداء معلوماتها في شأنه، وورد إليه رد إدارة شئون العاملين بالهيئة في ٢٢ يوليو سنة ١٩٦٤ مفتقرا إلى بعض البيانات التي استكملتها بكتابها المؤرخ ١٤ من سبتمبر سنة ١٩٦٤

ومن ثم فإنه في ضوء ذلك جميعه -وإذ كان مفوض الدولة قد انتهى في كتابه المؤرخ أول أكتوبر سنة ١٩٦٤ إلى إجابة المدعي إلى تظلمه، وقررت الهيئة حفظ التظلم بناء على تعليمات نائب رئيس الوزراء ووزير الإصلاح الزراعي المبلغة لها في ٥ من أكتوبر سنة١٩٦٤ بعدم تنفيذ رأي مفوض الدولة وحفظ جميع التظلمات المقدمة من العاملين فلا ينبغي حساب ميعاد الستين يوماً الواجب إقامة الدعوى فيها، إلا من هذا التاريخ الأخير، بعد أن تكشف اتجاه الإدارة إلى عدم الاستجابة، بعد أن كانت المقدمات تنبئ بغير ذلك، وعلى هذا الأساس، فإنه لما كان المدعي قد أودع عريضة دعواه قلم كتاب محكمة القضاء الإداري في ٢٩ من نوفمبر نسة ١٩٦٤، فإن دعواه - والحالة هذه - تكون قد رفعت في الميعاد، ويكون الحكم المطعون فيه، إذ أخذ بغير هذا النظر، قد جانب الصواب ويتعين القضاء بالغائه.

(الطعن رقم ١٢٣٤ لسنة ١٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٤/٢/٢٤)

أنه عن الدفع بعدم قبول الدعوى شكلاً لرفعها بعد الميعاد وعدم سبقها بنظام إداري فإن الأصل طبقاً لما تقضي به المادة ٢٢ من قانون مجلس الدولة الصادر به القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ في شأن تنظيم مجلس الذي يحكم هذه المنازعة أن ميعاد الطعن في القرارات الإدارية يسري من تاريخ نشر القرار الإداري المطعون فيه أو إعلان صاحب الشأن به، أما العلم الذي يقوم مقام الإعلان فيجب ان يكون علماً يقينياً لا ظنياً ولا افتراضياً وأن يكون شاملاًّ لجميع العناصر التي يمكن لصاحب الشأن على أساسها أن يتبين مركزه القانوني بالنسبة لهذا القرار ويستطيع أن يحدد - على مقتضى ذلك - طريقه في الطعن فيه ولا يمكن أن يحسب الميعاد في حقه إلا من اليوم الذي يثبت فيه قيام هذا العلم الشامل كما تنص المادة ١٢ من قانون مجلس الدولة سالف الذكر في فقرتها الثانية على أنه "لا تقبل الطلبات التي يتقدم بها الموظفون إلى مجلس الدولة بإلغاء القرارات الإدارية النهائية بالتعيين أو بالترقية أو منح العلاوات أو بالإحالة إلى المعاش أو الاستيداع أو الفصل من غير الطريق التأديبي وذلك قبل التظلم منها إلى الهيئة الإدارية التي أصدرت القرار إلى الهيئات الرئيسية وانتظار المواعيد المقررة للبت في هذا التظلم. وإذ يبين من مطالعة الأوراق أن المدعي حصل على بكالوريوس الطب البيطري عام ١٩٥٦ والتحق بالهيئة العامة للإصلاح الزراعي في ١٨ من مارس سنة ١٩٥٧ بالربط المالي ٢٥/١٥ جنيهاً ثم رقي إلى الربط المالي ٣٥/٢٥ في ٢٦ من يونيو سنة ١٩٦٢ ثم نقل إلى المؤسسة العامة للحوم حيث رقي بها إلى الفئة الخامسة الجديدة" في ٢٩ من ديسمبر سنة ١٩٦٥ وأن المطعون في ترقيته عين بذات الهيئة في ٢٣ من أكتوبر سنة ١٩٥٧ أي في تاريخ لاحق على تاريخ تعيين المدعي وأنه رقي إلى الربط المالي ٣٥/٢٥ في ٤ من مارس سنة ١٩٦١ وإلى الدرجة الرابعة "قديمة" في ٢٣ من مارس سنة ١٩٦٤ كما يبين أن المدعي استدعى للعمل كضابط احتياط في ٢ من أبريل سنة ١٩٦٠ واستمر في خدمة القوات المسلحة حتى ٥ من سبتمبر سنة ١٩٦٥ وأن القرارين المطعون فيهما صدرا خلال هذه الفترة كما يبين أن المدعي تقدم بتظلم في ٢٢ من مايو سنة ١٩٦٥ طالباً تعديل أقدميته في الدرجة الخامسة وترقيته إلى الدرجة الرابعة "القديمة" وإذ لم يثبت من الأوراق أن هناك تاريخاً معيناً علم فيه المدعي بالقرارين المطعون فيهما علماً يقيناً شاملاً على وجه يستطيع معه تبين مركزه القانوني منهما يحدد على مقتضاه طريقة الطعن فيهما وذلك قبل تقديمه تظلمه المذكور في ١٩٦٥/٥/٢٢ ومن ثم يجب التعديل على هذا التاريخ باعتباره بدء علم المدعي بقراري الترقية المطعون فيهما خاصة وأنه كان مستدعى للقوات المسلحة على ما أسلفت المحكمة وإذ لم يتم دليل على أن المدعي تلقى رداً من الجهة الإدارية عما تم في تظلمه قبل فوات الستين يوماً التي يعد فواتها بمثابة رفض ضمني للتظلم فمن ثم فمتى أقام المدعي دعواه بعريضة أودعها قلم كتاب محكمة القضاء الإداري في ١٩٦٥/٨/٢٥ خلال الستين يوماً التالية تكون دعواه قد رفعت في الميعاد وفقاً للإجراءات القانونية ويكون الدفع بعدم قبولها شكلاً على غير أساس من القانون متعين الرفض.

(الطعن رقم ٨٠٩ لسنة ١٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٤/٥/٢٦)

قيام جهة الإدارة بتقدير كفاية العمال بمرتبة جيد – تخطيه في الترقية إلى الدرجة الثانية على هذا الأساس – الطعن في هذا التقرير في المواعيد المقررة للمطالبة بإلغائه يترتب عليه ألا يغلق ميعاد الطعن بالإلغاء في قرار الترقية الذي لم يشمله إلا بعد أن يتحدد مركزه القانوني بالنسبة إلى درجة الكفاية.

(الطعن رقم ١٠ لسنة ٢١ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٩/٤/٢٨)

قيام المدعي برفع الدعوى بطلب إلغاء قرار ترقية فيما يتضمنه من تخطيه في الدرجة الرابعة القديمة – ترقية المطعون في ترقيته أثناء نظر الدعوى إلى الدرجة الرابعة الجديدة – تظلم المدعي في القرار الأخير في الميعاد ثم رفعه الدعوى بالطعن على هذا القرار خلال الستين يوماً التالية لصدور الحكم بإلغاء قرار الترقية الأول – قبول الدعوى – شكلاً – أساس ذلك أن المركز القانوني للمدعي في خصوص ترتيب أقدميته في الدرجة الرابعة القديمة لم يتم إلا بالحكم الصادر بإلغاء قرار الترقية إلى هذه الدرجة – نتيجة ذلك أ من الطبيعي ألا يبدأ حساب الميعاد القانوني لرفع الدعوى إلا من تاريخ الحكم – لا محل لتطلب تقديم تظلم جديد قبل رفع الدعوى في هذه الحالة – أساس ذلك أن التظلم الذي سبق أن قدمه المدعي تظل آثاره قائمة لأن باب الطعن كان مفتوحاً أمامه طالما لم يفصل في دعواه الأولى فضلاً عن عدم جدوى التظلم مرة أخرى مادامت الجهة الإدارية متمسكة برأيها في عدم إجابة المدعي إلى طلباته.

(الطعن رقم ٢٣٦ لسنة ١٢ق ، ٧٥١ لسنة ١٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٥/٥/٢٥)

انقضاء ستين يوماً على تقديم التظلم دون أن تجيب عنه الجهة الإدارية يعتبر بمثابة رفض حكمي له – ميعاد رفع الدعوى يكون خلال الستين يوماً التالية لهذا الرفض – عدم سريان هذا الحكم على دعوى الإلغاء المتعلقة بتقارير الكفاية متى كانت بمرتبة ضعيف أو دون المتوسط – التقرير في هذه الحالة لا يثبت صفة النهائية إلا بعدم التظلم منه إلى لجنة شئون العاملين خلال المهلة المنصوص عليها في المادة ٣٢ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤، أو بالبت في التظلم – لا يجوز إعمال قرينة الرفض الحكمي التي نص عليها قانون مجلس الدولة في شأن التظلم الوجوبي في هذا الشأن – وجوب التربص حتى تصدر اللجنة قرارها بالبت في التظلم – رفض التظلم من قبل اللجنة يرتب حقاً للعامل في الطعن القضائي خلال ستين يوماً من تاريخ إخطاره بهذا الرفض.

(الطعن رقم ٤٦٧ لسنة ٢١ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٨/٦/١٠)

الحكم للموظف بالتسوية يفتح أمامه باب الطعن في القرار اللاحق على أساس المركز القانوني الذي استقر بالحكم – سريان ميعاد الطعن من تاريخ الحكم – عدم تراخيه إلى تاريخ صدور قرار الجهة الإدارية بتنفيذ الحكم. (الطعن رقم ٤٢٣ لسنة ١٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٣/٥/٢)

نص المادة ٢٢ من قانون مجلس الدولة على اعتبار فوات ستين يوماً على تقديم التظلم دون أن تجيب عنه السلطات المختصة بمثابة رفضه – قيام هذا الرفض الحكمي على قرينة فوات هذا الفاصل الزمني دون أن تجيب الإرة على التظلم – عدم قيام هذه القرينة إذا لم تهمل الإدارة التظلم وإنما اتخذت مسلكاً إيجابياً في سبيل الاستجابة إليه – المعول عليه في هذا الصدد هو المسلك الإيجابي في سبيل إجابة المتظلم إلى تظلمه بعد استشعار الجهة الإدارية حقه فيه وليس المسك الإيجابي في بحث التظلم – حساب ميعاد رفع الدعوى في هذه الحالة من التاريخ الذي تكشف فيه الإدارة عن نيتها- رفض التظلم بعد أن كانت المقدمات في مسلكها تنبني بغير ذلك.

(طعني ١٣١٠، ١٤٣٣ لسنة ١٢ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٢/٦/٣)

صدور قرار من اللجنة القضائية بأحقية العامل في تسوية حالته تراخي جهة الإدارة في تنفيذ هذا القرار - ميعاد الطعن في قرار الترقية الذي صدر بعد قرار اللجنة القضائي وقبل تنفيذه - يبدأ من التاريخ الذي تصدر فيه جهة الإدارة قرارها بتنفيذ قرار اللجنة القضائية.

(الطعن رقم ٦٤٣ لسنة ١٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٢/٢/٢٧)

صدور حكم بأحقية صاحب الشأن في أقدمية الدرجة - الآثار المترتبة على الحكم لا تمتد إلى الطعن بطريقة تلقائية على القرارات اللاحقة بالترقية بالأقدمية في الدرجات التالية - دعوى طلب إلغاء القرار الإداري المعيب لا تتم بإدارة صريحة جلية من الطاعن ولا تغني عنها إرادة ضمنية مفترضة - ميعاد الطعن في القرارات اللاحقة لصدور الحكم يبدأ من تاريخ صدوره.

(الطعن رقم ٨٥٣ لسنة ١٠ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٩/٣/٢٣)

أنه وإن كان الأصل أن فوات ستين يوماً على تقديم التظلم دون أن تجيب عنه السلطات المختصة يكون بمثابة قرار بالرفض غير أنه يكفي لتحقق معنى الاستفادة المانعة من هذا الافتراض أن يتبين أن السلطات المختصة لم تهمل التظلم وأنها استشعرت حق المتظلم فيه، واتخذت مسلكاً إيجابياً واضحاً نحو تحقيق تظلمه، وكان فوات الستين يوماً راجعاً إلى بطء الإجراءات بين الإدارات المختصة.

(الطعن رقم ٦١٤ لسنة ١١ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٩/٥/٤

أن القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بإعادة تنظيم النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية نص في المادة ٤٨ منه على أن "يصدر خلال خمسة عشر يوماً من تاريخ العمل بهذا القانون قرار من رئيس الجمهورية بعد أخذ رأي مدير النيابة الإدارية بإعادة تعيين أعضاء النيابة الإدارية طبقاً للنظام الجديد ويجوز أن يتم تعيين هؤلاء الأعضاء دون تقيد بأحكام المادة ٣٣ من هذا القانون. أما الذين لا يشملهم القرار المشار إليه في الفقرة السابقة فيحتفظون بدرجاتهم ومرتباتهم الحالية بصفة شخصية لمدة أقصاها ستة أشهر يصدر خلالها قرار من رئيس الجمهورية بتعيينهم في وظائف عامة مماثلة لوظائفهم سواء كانت إدارية أو فنية لا تقل من حيث الدرجة عن درجات وظائفهم الحالية وذلك بعد الاتفاق مع الجهات المختصة". وقد جاء بالمذكرة الإيضاحية للقانون المشار إليه إيضاحاً لتلك المادة أنه "بعد أن وفرت لأعضاء النيابة الإدارية الضمانات والإمكانيات التي تيسر لها السير في عملها رؤى أنه من المناسب إعادة تشكيلها على أن ينقل من يتناوله التشكيل الجديد إلى وظائف عامة أخرى. وقصرت مدة إعادة التعيين حتى تستقر الأوضاع في هذه الهيئة في وقت قريب". ومفاد هذا النص موضحاً بما جاء بالمذكرة الإيضاحية للقانون أن ثمة التزام على الإدارة يوجب عليها تعيين الذين لا يشملهم القرار الذي يصدر من السيد رئيس الجمهورية بإعادة تعيين أعضاء هذه النيابة في وظائف عامة مماثلة لوظائفهم سواء كانت إدارية أو فنية لا تقل من حيث الدرجة عن درجات وظائفهم وذلك خلال مدة أقصاها ستة أشهر.

(الطعن رقم ٥٤٨ لسنة ٩ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٧/٣/٢٥)

أن القرار الذي يصدر من هيئة المساعدة القضائية بإعفاء صاحب الشأن من رسوم الدعوى بطلب إلغاء قرار إداري إنما يتناول أمرين أولهما إعفاء الطالب من الرسوم المقررة لرفع الدعوى، والثاني ندب أحد المحامين المقيدين أمام مجلس الدولة لمباشرة الدعوى، وذلك بسبب ما نصت عليه المادة ٢٣ من قانون مجلس الدولة رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ من أن "كل طلب يرفع إلى مجلس الدولة يجب أن يقدم إلى قلم كتاب المحكمة المختصة بعريضة موقعة من محام معتمد بجول المحامين المقبولين أمام المجلس

فلا يحقق القرار أثره ولا يتمكن صاحب الشأن من الاستفادة من الإعفاء الذي منح له بعد إذ ثبت بقبول طلبه إعساره وعدم ميسرته، ما لم يشتمل القرار على ندب أحد المحامين لمباشرة الدعوى، وينبغي على ذلك أنه إذا ما قام مانع لدى المحامي المنتدب يمنعه من مباشرة الدعوى، كما لو عين في إحدى الوظائف فإنه يستحيل تنفيذ القرار الصادر بالمعافاة ويسقط القرار تبعاً لذلك، ويتعين على صاحب الشأن الرجوع إلى هيئة المساعدة القضائية قبل فوات ميعاد الستين يوماً المحددة لرفع الدعوى محسوبة من تاريخ صدور القرار الأول لاستصدار قرار جديد بندب محام آخر لمباشرة الدعوى وفي هذه الحالة يعتبر طلب المعافاة الأول كما لو كان مطروحاً على هيئة المساعدة القضائية ولم يفصل فيه بعد إذ سقط القرار الصادر منها بالمعافاة بسبب استحالة تنفيذه، وينفتح ميعاد جديد لصاحب الشأن يحسب من تاريخ صدور القرار المعدل.

(الطعن رقم ١٨٤ لسنة ١٠ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٧/٧/١)

أن المدعي لم يكن ليستطيع أن يعرف حقيقة مركزه القانوني الذي يحدد على مقتضاه وضعه بالنسبة إلى القرارات التي صدرت خلال الفترة بين تاريخ ترقيته إلى الدرجة الثانية نفاذاً لحكم محكمة القضاء الإداري الصادر لصالحه وبين تاريخ إلغاء هذه الترقية بعد إذ ألغت المحكمة الإدارية العليا هذا الحكم بجلستها المنعقدة في١٩٥٩/٣/١٤ إلا من التاريخ الذي تصدر فيه الإدارة قرارها بتنفيذ هذا الحكم الأخير، عندئذٍ فقط وبعد أن يتبين المدعي الوجه الذي يتم عليه هذا التنفيذ يستطيع أن يحدد طريقة فيما إذا كان يطعن أو لا يطعن في تلك القرارات، وإذا كان الثابت أن المدعي قد تظلم ثم أقام دعواه خلال المواعيد المقررة قانوناً محسوبة على مقتضى المبدأ المتقدم بذلك يكون قد أقام دعواه في المواعيد.

(الطعن رقم ١٤١٨ لسنة ٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٥/١١/٢١)

على مقتضى حكم المادة ٢٢ من القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ في شأن تنظيم مجلس الدولة إذا لم يكن القرار الحكمي برفض التظلم قد تحقق بفوات الستين يوماً المحددة لفحص التظلم، بأن أجابت السلطات المختصة قبل فواته بقرار صريح بالرفض، وجب حساب الميعاد من تاريخ إعلان هذا القرار الصريح بالرفض لأن هذا الإعلان هو الذي يجري سران الميعاد قانوناً.

(طعون أرقام ١٢٧٢ ، ١٢٩١، ١٤٨٠ لسنة ١٠ق "إدارية عليا"جلسة١٩٦٦/٦/٢٦)

إضافة ميعاد المسافة عند حساب الميعاد في دعوى الإلغاء:

ميعاد المسافة الذي يزاد به ميعاد الطعن بمقدار يوم لكل مسافة تبلغ خمسين كيلو متراً وبحد أقصى أربعة أيام - يتقرر للمسافة بين المكان الذي يجب الانتقال منه والمكان الذي يجب الانتقال إليه أي بين موطن الطاعن والمكان الذي يوجد به مقر محكمة الطعن.

(الطعن رقم ١١٤٩ لسنة ٣٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/٣/٩)

إقامة الدعوى في خلال الستين يوماً المقررة للطعن بالإلغاء بحسبان أن يوم الخميس يوافق عطلة رسمية - امتداد الميعاد إلى أول يوم عمل وهو يوم السبت.

(الطعن رقم ٤٧٢ لسنة ٣٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/٦/٣٠)

محل الإقامة الذي يعتد به في شأن حساب ميعاد رفع الدعوى وما إذا كان يضاف إليه ميعاد مسافة من عدمه - هو محل الإقامة الثابت في عريضة الدعوى.

(الطعن رقم ٣٩٣ لسنة ٣٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٥/٣/١٩)

يبدأ ميعاد التظلم من القرار الصادر برفض تجديد الأجاز من تاريخ الإخطار - يضاف إلى هذا الميعاد ميعاد المسافة المقررة بالمادة ١٧ من قانون المرافعات المدنية والتجارية لمن كان موطنه في الخارج وهو ستون يوماً.

(الطعن رقم ٢١١٨ لسنة ٣١ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٧/١٢/٢٢)

ميعاد رفع دعوى الإلغاء - وجوب إضافة ميعاد مسافة طبقاً لقواعد قانون المرافعات عند حساب الميعاد طبقاً لقانون تنظيم مجلس الدولة.

(الطعن رقم ٥٣٣ لسنة ٢٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٢/٢/٧)

المادة ٣ من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ - تطبيق الإجراءات المنصوص عليها في هذا القانون وتطبيق أحكام المرافعات المدنية والتجارية فيما لم يرد به نص إلى أن يصدر قانون بالإجراءات أمام القسم القضائي - عدم صدور قانون بالإجراءات الخاصة بالقسم القضائي وخلو قانون مجلس الدولة من تنظيم لمواعيد المسافة - المادتان ١٦، ١٧ مرافعات - ميعاد المسافة لمن يكون موطنه في الخارج ستون يوماً - متى ثبت أن الدعوى قد أقيمت خلال ميعاد الستين يوماً مضافاً إليه ميعاد المسافة يتعين الحكم بقبول الدعوى شكلاً - قضاء المحكمة الإدارية العليا - بإلغاء الحكم المطعون فيه وإعادة الدعوى إلى المحكمة القضاء الإدارية للفصل.

(الطعن رقم ١٢٦٧ لسنة ٢٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٣/١٢/٦)

وقف ميعاد رفع الدعوى وقطعه:

سحب القرار الصادر بترقية الطاعن - القرار الساحب للترقية لا يندرج تحت القرارات المنصوص عليها في البنود ثالثاً ورابعاً وتاسعاً من المادة العاشرة من قانون مجلس الدولة التي تتطلب التظلم منها وجوبياً قبل رفع الدعوى - العامل أن يتظلم اختيارياً من مثل هذا القرار - ينقطع ميعاد رفع الدعوى ويسري على التظلم الاختياري ما يسري على التظلم الوجوبي بالنسبة للأثر الناتج عن تقديمه على ميعاد رفع الدعوى حسبما جاء بالمادة ٢٤ من قانون مجلس الدولة.

(الطعن رقم ٤٥٦ لسنة ٤٠ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/٥/٢٤)

انقضاء الستين يوماً المقررة للبت في التظلم - لا تثريب على الطاعن أن هو أثر الانتظار حتى تنتهي الجهة الإدارية من فحص موضوع تظلمه ومدى سلامة وقانونية إصدار الترخيص المتظلم منه - حساب ميعاد الستين يوماً الواجب إقامة الدعوى منها من التاريخ الذي تكشفت فيه نية الإدارة إلى عدم الاستجابة إلى تظلمه بعد أن كانت المقدمات في مسلكها تنبئ بغير ذلك.

(الطعن رقم ٧١٥ لسنة ٣٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/٧/٦)

رفع الدعوى أمام محكمة غير مختصة يقطع ميعاد رفع دعوى الإلغاء دون ثمة تفرقة بين ما إذا كانت الدعوى قد تضمنت طلباً من الطلبات المستعجلة أو كانت قد انطوت على طلبات موضوعية - متى صدر حكم المحكمة غير المختصة وجب رفع دعوى الإلغاء خلال الميعاد القانوني من تاريخ صدوره.

(الطعن رقم ١٠٠٢ لسنة ٣٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/٢/٢٥)

رفع دعوى الإلغاء أمام محكمة غير مختصة يقطع ميعاد رفع الدعوى.

(الطعن رقم ١٣٧٢ لسنة ٣٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/٥/٢٦)

دعوى الإلغاء - ميعاد رفعها - المرض العصبي لا يعتبر قوة قاهرة - لا يصلح لأن يكون سبباً لانقطاع الميعاد أو امتداده لأنه لا يعدم إرادة من يصاب به ولا ينقص أهليته - لا يعد مرضاً عقلياً يحول دون مباشرة دعوى الإلغاء في ميعادها - لا تؤدي إلى وقف هذا الميعاد.

(الطعن رقم ٥٥٨ لسنة ٣٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/٢/١٣)

امتداد ميعاد رفع دعوى الإلغاء لا يكون إلا حيث تسلك الجهة المتظلم منها مسلكاً إيجابياً في سبيل إجابة المتظلم إلى تظلمه بعد استشعار حقه فيه بالبدء في اتخاذ إجراءات التنفيذ نحو هذه الإجابة - مجرد بحث التظلم لا يعتبر مسلكاً إيجابياً يمتد به الميعاد.

(الطعن رقم ١٠٢١ لسنة ٤١ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/١٠/٢٦)

تقدم الطاعن بتظلم من قرار إنهاء خدمته - لا جناح على الطاعن وقد رأى أن هناك استجابة جدية وواضحة نحو إجابته إلى طلبه بسحب قرار إنهاء خدمة أن يترتب في مخاصمتها أمام القضاء في وقت كانت هي جادة في سبيل إنصافه - تبدل موقف الإدارة إلى عدم الاستجابة إلى تظلمه - اعتباراً من تاريخ علمه بهذا الموقف الجديد للإدارة يبدأ جريان ميعاد دعوى الإلغاء.

(الطعن رقم ٤٣٣٥ لسنة ٤٠ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/١/٣٠)

إذا استشعرت الجهة الإدارية حق المدعي واتخذت مسلكاً إيجابياً واضحاً في سبيل إجابة تظلمه - مقتضى ذلك انتفاء قرينة الرفض الحكمي.

(الطعن رقم ١١٨٩ ، ١٣٤٦ لسنة ٣٩ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/٣/١٦)

رفع الدعوى إلى محكمة غير مختصة - ينقطع به سريان ميعاد رفع دعوى الإلغاء.

(الطعن رقم ٢٨٣ لسنة ٣٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٥/١١/١٢)

طلب المساعدة القضائية يوقف سريان الميعاد الذي ينبغي إقامة الطعن خلاله حتى تفصل هذه اللجنة في الطلب - طالما أن الثابت أن اللجنة لم تفصل في الطلب حتى تاريخ إقامة الطعن - فإن الطعن يكون قد أقيم خلال الميعاد المقرر - لا ينال من ذلك القول بأن طلبات أعضاء النيابة الإدارية معفاة من الرسوم القضائية المقررة لأن قرار لجنة المساعدات القضائية إذا صدر لصالح الطالب يشمل أمرين الإعفاء من الرسوم القضائية والثاني ندب محام لمباشرة الدعوى وإعفاء الطالب من أتعاب المحاماة.

(الطعن رقم ٣٢٠٧ لسنة ٣٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٥/١١/٢١)

طلب المساعدة للإعفاء من الرسوم القضائية يحل محل التظلم ويغني عنه في قبول دعوى إلغاء القرارات الإدارية التي يشترط القانون التظلم منها قبل طلب إلغائها – يترتب على تقديم طلب المساعدة القضائية خلال ميعاد الطعن – قطع سريان ميعاد رفع دعوى الإلغاء- يظل هذا الأثر قائماً لحين صدور قرار في الطلب سواء بالقبول أو الرفض- بصدور هذا القرار ينفتح ميعاد جديد للطعن بالإلغاء.

(الطعن رقم ٢٦٢٣ لسنة ٣٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٤/١٢/٢٤)

يترتب على تقديم طلب المساعدة القضائية خلال ميعاد الطعن قطع سريان ميعاد رفع دعوى الإلغاء ويظل هذا الأثر قائماً لحين صدور قرار فيه سواء بالقبول أو لرفض إذ بصدور هذا القرار ينتج ميعاد جديد للطعن بالإلغاء.

(الطعن رقم ٣٧١٩ لسنة ٣٩ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٤/٦/٢)

قرينة الرفض الحكمي للتظلم المستفادة من مضي ستين يوماً على التظلم دون البت فيه – تنتفى إذا لم تهمل جهة الإدارة التظلم وإنما اتخذت مسلكاً إيجابياً نحو الاستجابة لتظلمه بعد أن استشعرت الجهة الإدارية أن للمتظلم حقاً وإنها في سبيل إجابته إلى تظلمه – في هذه الحالة بحسب ميعاد رفع الدعوى من التاريخ الذي تكشف فيه الإدارة عن نيتها في رفض التظلم وهو علم المدعي برفض تظلمه.

(الطعن رقم ١٩٤٠ لسنة ٣٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٤/٤/١٩)

إخطار الطعن بكتاب متضمناً رفض تظلمه من القرار المطعون فيه بعد مضي ستين يوماً – لا يعد ذلك مسلكاً إيجابياً من جانب جهة الإدارة يفتح ميعاد الطعن على هذا القرار المطعون فيه لمدة ستين يوماً من تاريخ ورود هذا الكتاب – العبرة في مسلك الجهة الإدارية هو المسلك الإيجابي في بحث التظلم بأن تكون السلطة المختصة قد اتخذت مسلكاً إيجابياً في سبيل الاستجابة لطلبات المتظلم.

(الطعن رقم ١٢١٤ لسنة ٣٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٤/١١/٥)

لا يكفي القول باتخاذ الإدارة مسلكاً إيجابياً نحو الاستجابة للتظلم أن يكون قد أبديت آراء قانونية لصالح المتظلم – بل يجب أن تكون الإدارة قد شرعت في تنفيذ هذه الآراء واتخذت خطوات فعلية نحو الاستجابة لهذه الآراء.

(الطعن رقم ١٧٣٣ لسنة ٣٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٣/٨/٣)

لا يكفي القول باتخاذ الإدارة مسلكاً إيجابياً أن يكون مفوض الدولة قد أبدى رأياً قانونياً لصالح المتظلم – لابد وأن تكون الإدارة قد شرعت في تنفيذ هذا الرأي واتخذت خطوات فعلية نحو الاستجابة لهذا الرأي.

(الطعن رقم ١٧٣٣ لسنة ٣٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٣/٨/٣)

الأصل هو فوات ستين يوماً من تاريخ تقديم التظلم دون أن تجيب عنه السلطات المختصة هو بمثابة قرار ضمني برفض التظلم – إلا أنه متى سلكت الإدارة مسلكاً إيجابياً في بحث التظلم فإن هذا المسلك يعتبر مانعاً لسريان قرينة الرفض الضمني- لا يسري ميعاد دعوى الإلغاء إلا من تاريخ الإبلاغ النهائي لجهة الإدارة. (الطعن رقم ٧١٨ لسنة ٢٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٢/٢/٨)

فوات ستين يوماً على تقديم التظلم دون أن تجيب عنه السلطات المختصة يعتبر بمثابة رفض له- يكون ميعاد رفع الدعوى بالطعن في القرار المتظلم منه ستين يوماً من تاريخ انقضاء الستين يوماً المذكورة – أي افترضت في الإدارة أنها رفضت التظلم ضمناً باستفادة هذا الرفض الحكمي من قرينة فوات هذا الفاصل الزمني دون أن تجيب الإدارة عن التظلم – يكفي في تحقق الاستفادة المانعة من هذا الافتراض أن يتبين أن السلطات الإدارية المختصة لم تهمل التظلم وأنها إذا استشعرت حق المتظلم فيه قد اتخذت مسلكاً إيجابياً واضحاً في سبيل الاستجابة إليه وكان فوات الستين يوماً راجعاً إلى بطء الإجراءات بين الإدارات المختصة في هذا الشأن.

(الطعن رقم ١٦٦٠ لسنة ٣٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩١/٤/٢٧)

المادة ٢٤ من قانون مجلس الدولة مفادها – مضي ستين يوماً على تقديم التظلم دون أن تجيب عنه السلطات المختصة يعتبر بمثابة رفض حكمي – يتعين رفع دعوى الطعن في القرار في خلال ستين يوماً من تاريخ انقضاء الستين يوماً – ميعاد رفع الدعوى يمتد إذا ثبت أن جهة الإدارة قد استشعرت حق المتظلم واتخذت مسلكاً إيجابياً في سبيل إجابته إلى طلبه – يبدأ حساب ميعاد رفع الدعوى في هذه الحالة من تاريخ إبلاغ المتظلم بقرار جهة الإدارة الذي يتضمن موقفها النهائي.

(الطعن رقم ١٥٧٧ لسنة ٣١ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٠/١/٢٧)

المادتان ١٠ و١٢ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن مجلس الدولة – القرارات السلبية بالامتناع عن إنهاء الخدمة بسبب الاستقالة الصريحة أو الانقطاع عن العمل ليست من القرارات الواجب التظلم منها – المادة ٩٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة – إعمال حكمها منوط بمراعاة إجراء شكلي حاصله إنذار العامل المنقطع كتابة بعد انقطاعه عن العمل وتجاوزه المدة المقررة قانوناً وفي ذات الوقت إعلامه بما يراد اتخاذه حياله من إجراءات بسبب انقطاعه عن العمل وتمكينه من إبداء أعذاره – قرينة الاستقالة الضمنية المستفادة من انقطاع العمل عن العمل بغير إذن أكثر من خمسة عشر يوماً متتالية أو أكثر من ثلاثين يوماً غير متصلة في السنة لا تتحقق إذا قامت جهة الإدارة باتخاذ إجراءات تأديبية ضد العامل المنقطع عن العمل خلال لاشهر التالي لهذا الانقطاع – متى تقاعست الجهة الإدارية عن اتخاذ الإجراءات التأديبية قبل العامل المنقطع عن عمله خلال تلك المدة أو شرعت في اتخاذ هذه الإجراءات ولكن بعد فوات المدة قامت القرينة القانونية باعتباره مستقيلاً – يتعين من ثم إصدار قرار بإنهاء خدمته وإعطاؤه ما يفيد ذلك – لا يشترط للقول باتخاذ الإدارة للإجراءات التأديبية حيال العامل المنقطع أن تبلغ النيابة الإدارية بذلك للتحقيق وإقامة الدعوى التأديبية ضده – يكفي في ذلك إحالة العامل المنقطع إلى أي جهة من جهات التحقيق المختصة سواء كانت هي إدارة الشئون القانونية بالجهة الإدارية التابع لها العامل أو بالهيئة الرئاسية لها، أو كانت هذه الجهة هي النيابة الإدارية – المعول عليه في هذه الحالة هو اتخاذ الجهة الإدارية إجراء حيال العامل المنقطع ينبئ عن اتجاه العامل لديها – لا يشترط لنفي قرينة الاستقالة الضمنية أن تطلب الجهة الإدارية مباشرة إحالة العامل المنقطع إلى المحكمة التأديبية – عبارة المادة ٩٨ المشار إليها اكتفت لعدم إعمال قرينة الاستقالة الضمنية من جانب الجهة الإدارية أن تتخذ هذه الجهة ضد العامل المنقطع عن عمله أي إجراء يدخل ضمن دائرة الإجراءات التأديبية – وردت العبارة الدالة على ذلك في صيغة العموم ولم يرد بالنص ما يخصصها- القرينة المذكورة مقررة لصالح الإدارة.

(الطعن رقم ١١٩٠ لسنة ٣٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٠/٣/٢٧)

القرار الساحب للترقية لا يندرج تحت القرارات المنصوص عليها في البنود ثالثاً ورابعاً وتاسعاً من المادة العاشرة من قانون مجلس الدولة - أثر ذلك: عدم اشتراط التظلم منه قبل رفع الدعوى.

(الطعن رقم ٦٠٣ لسنة ٣١ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٩/١/٢٩)

قرارات إنهاء الخدمة وما في حكمها من قرارات سلبية يجب النظام منها قبل طلب إلغائها ومن ثم لا يقبل طلب وقف تنفيذها إعمالاً لحكم الفقرة الثانية من المادة ٤٩ من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٢.

(الطعن رقم ٤٠٤ لسنة ٣٢ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٨/٣/١)

قرارات إنهاء الخدمة وما في حكمها من قرارات سلبية يجب النظام منها قبل طلب إلغائها ومن ثم لا يقبل طلب وقف تنفيذها إعمالاً لحكم الفقرة الثانية من المادة ٤٩ من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٢.

(الطعن رقم ٤٠٤ لسنة ٣٢ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٨/٣/١)

انقطاع سريان ميعاد رفع دعوى الإلغاء بالتظلم - يجب أن يبت فيه قبل مضي ستين يوماً من تاريخ تقديمه - إذا صدر القرار برفض التظلم وجب أن يكون مسبباً - يعتبر مضي ستين يوماً على تقديم التظلم دون أن تجيب عنه السلطات المختصة بمثابة رفضه - يكون ميعاد رفع الدعوى بالطعن في القرار الخاص بالتظلم ستون يوماً من تاريخ انقضاء الستين يوماً المذكورة - إذا صدر قرار صريح برفض التظلم قبل انقضاء مدة القرار الضمني بالرفض احتسب ميعاد رفع الدعوى من تاريخ القرار الصريح - إذا انقضت فترة القرار الضمني حتى ولو صدر قرار صريح بالرفض بعد ذلك - المسلك الإيجابي الذي يؤدي إلى حساب الميعاد من تاريخ تكشف فيه الإدارة تجاه التظلم وليس من التاريخ الفرضي لا يقتصر على مجرد بحث التظلم - يتعين أن يكون هذا المسلك متجهاً إلى إجابة المتظلم إلى ما يطالب به في تظلمه لأن جهة الإدارة استشعرت أحقيته في ذلك.

(الطعن رقم ٣٠٦٦ لسنة ٣١ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٨/١/١٧)

إخطار الجهة الإدارية للمتظلم للحضور لبحث تظلمه هذا الإخطار في حد ذاته لا يعد مسلكاً إيجابياً من جانبها بقبول تظلمه.

(الطعن رقم ٢٢٦٢ لسنة ٢٩ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٦/١٢/٣٠)

وقف الميعاد كأثر للقوة القاهرة مرده إلى أصل عام مقرر هو عدم سريان المواعيد في حق من يستحيل عليه لأسباب خارجة عن إرادته اتخاذ الإجراءات للمحافظة على حقه - الاستحالة المطلقة المترتبة على القوة القاهرة من مسائل الواقع التي تخضع لتقدير القاضي ويختلف هذا التقدير بحسب ظروف الحال - العبرة ليست بوقوع القوة القاهرة وإنما بالأثر لاذي يمكن ترتيبه عليها من حيث إمكان قيام ذوي الشأن بالإجراء أو استحالة ذلك عليه - تطبيق: مجرد قيام حرب السادس من أكتوبر سنة ١٩٧٣ وتكليف أحد العاملين بالقوات المسلحة وقيامه بالاشتراك فيها أياً كان مقر الوحدة العسكرية التي كلف بالعمل بها لا يشكل في ذاته قوة قاهرة أو استحالة مانعة من مباشرة إجراءات الدعوى مادام لم يقم دليل من الأوراق على أن تلك الحرب أو مساهمته فيها بأي وجه قد تولدت عنها ظروف وملابسات منعته من اتخاذ إجراءات إقامة الدعوى في الميعاد القانوني مما يترتب عليه وقف سريان الميعاد في حقه حتى يزول هذا المانع - إذ ليس من شأن ذلك أن يمنعه من الحصول عى أجازة لقضاء مصالحه الشخصية ولم يثبت أن النظم العسكرية قد حظرت القيام بمثل تلك الأجازة أو أنه تقدم بطلبها ورفض طلبه - الحكم بعدم قبول الدعوى شكلاً لرفعها بعد الميعاد. (الطعن رقم ٨٠٦ لسنة ٢٢ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨١/١/٢٤).

المرض العقلي يعتبر من الأعذار التي ترقى إلى مرتبة القوة القاهرة في مجال منع العامل من مباشرة دعوى الإلغاء في ميعادها القانوني الأمر الذي يجعل هذا الميعاد موقوفاً بالنسبة له.

(الطعن رقم ٣٥٢ لسنة ٢٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧١/١٢/٣٠)

صدور حكم بأحقية صاحب الشأن في الدرجة الثامنة - صيرورته نهائياً - تظلم صاحب الشأن من القرار الصادر بالترقية إلى الدرجة السابع بعد مضي أكثر من ستين يوماً من تاريخ صيرورة الحكم نهائياً - لا أثر له في قطع الميعاد.

(الطعن رقم ٧٣ لسنة ٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٦/١١/٢٧)

طعن الخارج عن الخصومة في حكم صادر من محكمة القضاء الإداري - اختصاص المحكمة الإدارية العليا به - رفع الدعوى أمام محكمة غير مختصة - من شأنه انقطاع ميعاد رفع الدعوى.

(الطعن رقم ١٣٧٥ لسنة ٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٥/٥/٩)

انقطاع ميعاد الستين يوماً بطلب المساعدة القضائية.

(طعني ١٤٩٠، ١٥٥٢ لسنة ٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦١/١١/١٨)

أحكـام التظلـم الوجـــوبـي:

ميعاد الطعن بالإلغاء على القرارات الإدارية الفردية - يسري من تاريخ إعلانهم أو علمهم بها علماً يقينياً كاملاً لا ظنياً ولا افتراضياً - ينقطع ميعاد الطعن بالإلغاء بالتظلم الأول المقدم من صاحب الشأن خلال ستين يوماً من تاريخ علمه به - يعتبر مضي ستين يوماً من تاريخ تقديم التظلم إلى الجهة الإدارية أو الجهة الرئاسية دون أن يجيب عنه بمثابة رفض ضمني - يتعين على صاحب الشأن أن يقيم دعواه خلال الستين يوماً التالية لقيام قرينة الرفض الضمني.

(الطعن رقم ٢١٨٨ لسنة ٣٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/٢/٢٢)

ميعاد الطعن في القرارات الإدارية يسري من تاريخ نشر القرار الإداري المطعون فيه أو إعلان صاحب الشأن به - يقوم مقام الإعلان علم صاحب الشأن بالقرار الإداري علماً يقينياً - ينقطع هذا الميعاد بالتظلم الذي يقدمه صاحب الشأن - يبدأ ميعاد رفع الدعوى من تاريخ رد الإدارة على التظلم أو انقضاء مواعيد البت في التظلم دون أن ترد الإدارة بما يعتبر رفضاً حكمياً للتظلم أيهما أقرب- ليس من شأن الإصابة بمرض الاكتئاب النفسي أو التهاب في الغدة الدرقية للزور ما يحول دون جريان ميعاد رفع دعوى الإلغاء.

(الطعن رقم ٦٠٧ لسنة ٣٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/١١/١١)

قراري الإحالة إلى الاحتياط والإحالة إلى المعاش يدخلان في عداد القرارات التي يتعين التظلم منه وجوباً خلال ستين يوماً من تاريخ علم صاحب الشأن - مضي ستين يوماً على التظلم دون البت فيه وبغير أن يتلقى عليه صاحب الشأن رداً من الإدارة يعد بمثابةرفضه - يتعين أن يقيم دعواه خلال الستين يوماً التالية مع مراعاة إضافة ميعاد مسافة مقداره يوم واحد لكل مسافة مقدارها خمسون كليومتراً بحد أقصى أربعة أيام. (الطعن رقم ٢٦٩٢ لسنة ٣٩ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/١/٢٨).

ميعاد رفع الدعوى أمام المحكمة فيما يتعلق بطلبات الإلغاء- ستون يوماً من تاريخ نشر القرار الإداري المطعون فيه أو إعلان صاحب الشأن به - انقطاع هذا الميعاد بالتظلم من القرار إلى الجهة الإدارية التي أصدرته أو الهيئات الرئاسية.

(الطعن رقم ٣٣٢٢ لسنة ٤٠ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/١١/١٩)

ميعاد رفع دعوى الإلغاء ستون يوماً من تاريخ نشر القرار المطعون فيه أو إعلان صاحب الشأن به - ينقطع هذا الميعاد بالتظلم من القرار إلى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار أو الجهة الرئاسية - يجب البت في التظلم قبل مضي ستين يوماً من تاريخ تقديمه - إذا صدر القرار برفض التظلم يتعين إقامة الدعوى خلال الستين يوماً التالية لصدور قرار برفض هذا التظلم - بمضي ستين يوماً على تقديم التظلم دون البت فيه - يعد ذلك بمثابة رفض ضمني لهذا التظلم.

(الطعن رقم ٣٧٧١ لسنة ٤٠ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/٤/٦)

ميعاد الطعن في القرارات الإدارية أمام القضاء ستون يوماً - يسري هذا الميعاد من تاريخ نشر القرار المطعون فيه أو إعلان صاحب الشأن به - العلم اليقيني بالقرار المطعون فيه يقوم مقام نشر القرار أو إعلانه - ينقطع هذا الميعاد بتقديم صاحب الشأن التظلم من القرار إلى السلطة مصدر القرار أو السلطة الرئاسية. (الطعن رقم ٤٥٠٩ لسنة ٤١ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/١٠/٨)

ميعاد رفع الدعوى فيما يتعلق بطلبات الإلغاء - ستون يوماً من تاريخ نشر القرار أو إعلان صاحب الشأن به - ينقطع هذا الميعاد بالتظلم إلى الجهة الإدارية مصدرة القرار أو السلطات الرئاسية على أن يبت في هذا التظلم قبل مضي ستين يوماً من تاريخ تقديمه - يعتبر انقضاء ستين يوماً على تقديمه دون أن ترد الإدارة على التظلم بمثابة رفض للتظلم - على صاحب الشأن إقامة دعواه خلال الستين يوماً التالية لإخطاره برفض تظلمه أو في تاريخ انقضاء المواعيد المقررة للبت في التظلم.

(الطعن رقم ٣١٧٢ لسنة ٣٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٥/٥/١٦)

التظلم الوجوبي- لا يشترط فيه صيغة معينة أو شكل محدد - يشترط أن يحوي هذا التظلم على البيانات التي تتعلق بالقرار المتظلم منه على نحو يمكن الإدارة من فحص هذا التظلم والبت فيه طالما أن المتظلم قد أوضح ذلك مشيراً إلى أحقيته فيما يطالب به والمطالبة بحقوقه.

(الطعن رقم ١٥٤٣ لسنة ٣٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٥/١/٢٨)

يتعين على العامل أن يقدم تظلمه في ميعاد الستين يوماً المنصوص عليها في المادة ٢٤ من قانون مجلس الدولة - إذا قدم التظلم بعد مرور أكثر من ستين يوماً من تاريخ العلم بالقرار المطعون فيه، يعتبر تظلماً مقدماً بعد المواعيد المقررة قانوناً - للمحكمة أن تقضي بعدم قبول الدعوى شكلاً ولو لم يدفع أمامها بذلك - لأنه من الدفوع المتعلقة بالنظام العام.

الاتهام الجنائي لا يعتبر مانعاً يحول بين الطاعن وبين إقامة دعوى الإلغاء.

(الطعن رقم ٢٦٤٣ لسنة ٣٩ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٥/٢/١٤)

التظلم الوجوبي- إجراء ليس مقصوداً لذاته - هو افتتاح للمنازعة الإدارية في مرحلتها الأولى – ينبغي للاعتداد به كإجراء يترتب عليه قبول الدعوى أن يكون من شأنه تحقيق الغرض منه بحيث يتسنى للإدارة أن تستقيم نه عناصر المنازعة في هذه المرحلة على وجه يمكنها من فحصه والبت فيه.

(الطعن رقم ٣٥٤٨ لسنة ٣٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٤/١٢/٣١)

التظلم الوجوبي السابق الذي جعله المشرع شرطاً لقبول طلب إلغاء قرارات الترقية وقرنه بوجوب انتظار المواعيد المقررة للبت فيه – لا يصدق إلا بالنسبة إلى ما كان قابلاً للسحب من هذه القرارات – إذا امتنع على الإدارة إعادة النظر في القرار لاستنفاذ ولايتها بإصاره أو بعدم وجود سلطة رئاسية تملك التعقيب على مصدره أو إذا لم يكن هناك جدوى من التظلم بأن يتبين أن الجهة الإدارية متمسكة برأيها في عدم إجابة صاحب الشأن إلى طلبه الأول المطروح على القضاء والخاص بتحديد أقدميته بين زملائه المرقين إلى الدرجة الأولى.

(الطعن رقم ١٢٣٩ لسنة ٣٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٤/١/٢١)

لا يتقيد القرار الصاحب للترقية بقيد التظلم الوجوبي قبل رفع الدعوى. أساس ذلك: أنه ليس قراراً بإجراء للترقية ولا يندرج تحت القرارات المنصوص عليها في البنود ثالثاً ورابعاً وتاسعاً من المادة العاشرة من قانون مجلس الدولة المشار إليه. أثر ذلك: لا يترتب على عدم تقديم التظلم من القرار المذكور الحكم بعدم قبول الدعوى لعدم سابقة التظلم.

(الطعن رقم ٢١١ لسنة ٣٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٤/٣/٥)

الحكمة من التظلم الوجوبي هي الرغبة في التقليل من المنازعات بإنهائها في مراحلها الأولى بطريق أيسر للناس وذلك بالعدول عن القرار المتظلم منه إن رأت الإدارة أن المتظلم على حق في تظلمه – يقوم مقام التظلم ويغني عنه الطلب الذي يقدمه صاحب الشأن إلى لجنة المساعدة القضائية بالمحكمة المختصة لإعفائه من رسوم دعوى قضائية بإلغاء قرار إداري معين – أساس ذلك: تحقق الغاية التي قصدها المشرع حين نص على لزوم التظلم من مثل هذا القرار – طلب المساعدة القضائية يعلن إلى الجهة الإدارية المختصة ببحثه – بذلك ينفتح أمامها الباب لسحب هذا القرار إن رأت الإدارة أن طالب الإعفاء على حق وهي ذات الحكمة التي انبنى عليها استلزام التظلم الووبي – أساس ذلك: أنه لولا عجز الطالب عن الوفاء بالرسوم لاتخذ هذا الطلب سبيله إلى المحكمة – إذا كان نظر الطلب قد يطول ويستغرق زمناً فإنه لا حيلة للمدعي في ذلك بعد أن أعلن عزمه وكشف عن مواده وأصبح الأمر في يد الهيئة المختصة بنظر الطلب – أثر الطلب يظل قائماً وهو قطع الميعاد إلى أن يبت فيه بالرفض أو القبول.

(الطعن رقم ٢٦٢٣ لسنة ٣٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٤/٦/٢)

التظلم وإن كان لا يشترط فيه أن يرد في صيغة خاصة أو أن يتضمن رقم القرار محل التظلم أو تاريحه أو أوجه العيب في القرار – إلا أنه يجب لكي يحدث أثره أن يشير المتظلم فيه إلى القرار إشارة واضحة تنبئ عن علمه بصدوره ومضمونه بما يمكن أن يكون من أثره جريان الميعاد في حقه – لا يعد تظلماً إذا جاءت عباراته عامة لا تشير إلى طعن على قرار أو قرارات معينة بذاتها ولا تنبئ عن علم المتظلم بها ومحتوياتها – مدى التجهيل في التظلم وأثره مسألة تقديرية مردها إلى المحكمة في كل حالة بخصوصها.

(الطعن رقم ٣١١١ لسنة ٣٢ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٣/١٢/١٨)

التظلم الوجوبي هو الذي يفرض المشرع على المتضرر من القرار أو الإجراء الإداري تقديمه إلى جهة الإدارة قبل إقامة دعواه كإجراء شكلي جوهري - ينبغي مراعاة اتخاذه قبل سلوك طريق الدعوى القضائية - يترتب على عدم تقديم هذا التظلم قبل إقامة الدعوى وجوب الحكم بعدم قبولها شكلاً لعدم سابقة التظلم إلى الجهة الإدارية التي حددها القانون - التظلم الجوازي أو الاختياري هو الذي ترك الشارع لذوي الشأن تقدير مدى تحقيق هذا التظلم لغايته من الطعن على قرار إداري قبل إقامة دعواه أمام المحكمة المختصة بمجلس الدولة. التظلم لا يترتب على تقديمه عدم قبول الدعوى القضائية.

(الطعن رقم ٣٠٩٩ لسنة ٣٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩١/٧/٦)

لم يشترط المشرع التظلم الوجوبي قبل رفع الدعوى - لفظ "التظلم" الوارد بالمادة ٦ من القرار الوزاري رقم ١٦٣ لسنة ١٩٧٤ بتحديد قواعد تطبيق الإعفاءات لصغار الملاك - ينصرف إلى التظلم الجوازي الذي لا يحول دون لجوء صاحب الشأن إلى القاضي الإداري مباشرة.

(الطعن رقم ٣٠٩٩ لسنة ٣٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩١/٧/٦)

فيما يتعلق بالصفة في تقديم التظلم - العبرة في التظلم هو اتصال علم جهة الإدارة به حتى يتسنى لها فحصه وإصدار قرارها فيه بالقبول أو الرفض.

(الطعن رقم ١٧٨١ لسنة ٣٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٠/١٢/١٦)

العبرة في تحديد تاريخ التظلم من القرار الإداري هو بتاريخ تقديمه أو وصوله إلى الجهة التي أصدرت القرار المطعون فيه أو الجهة الرياسية لها - إذا لم تقدم جهة الإدارة ما ينفي صحة ما قرره الطاعن فإنه يفترض وصوله إليها في التاريخ المذكور ويبدأ منه ميعاد الستين يوماً المقررة للبت في التظلم والتي يعتبر فواتها دون أن تجيب عنه السلطات المختصة بمثابة رفضه - المادة ٢٤ من قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢.

(الطعن رقم ١٦٣٢ لسنة ٣٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٩/٢/٧)

تقديم الطاعن صورة لتظلم أدعى تقديمه في الميعاد - عدم اطمئنان المحكمة إلى صحة هذا التظلم، فما كانت الصورة تحمل تاريخاً وإذا بها تحمل بعد ذلك تاريخاً مزعوماً ، ولا دليل ينبئ بأنها قدمت إلى شخص مسئول بتسلمه - من حق المحكمة طرحه واعتبار الدعوى غير مقبولة شكلاً.

(الطعن رقم ٥٦٠ لسنة ٣١ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٩/٤/٩)

كفل المشرع الدستوري حق التقاضي للناس كافة - حظر المشرع النص في القوانين على تحصين أي عمل أو قرار إداري من رقابة القضاء - أساس ذلك - نص المادة ٦٨ من الدستور - هذا النص لا يعني إباحة اللجوء إلى القضاء دون التقيد بالإجراءات والمواعيد المقررة لرفع الدعاوى ودون ولوج الطرق والالتزام بالسل التي حددها المشرع لقبول الدعوى - التظلم من القرار - مدى اعتبار الشكوى تظلماً - الشكوى المقدمة قبل صدور القرار المطعون عليه ليست تظلماً - أساس ذلك: أن المشرع حدد العناصر والشروط التي يجب توافرها في التظلم - تتطلب هذه الشروط أسبقية القرار المطعون فيه على التظلم.

(الطعن رقم ٢٩٨٤ لسنة ٢٩ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٧/٥/١٢)

المادة ٩٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بإصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بإصدار قانون مجلس الدولة. القرارات السلبية بالامتناع عن إنهاء خدمة العامل متى توافرت أعمال قرينة الاستقالة الضمنية لا تندرج المنازعات الخاصة بها ضمن المنازعات المنصوص عليها في البنود ثالثاً ورابعاً وتاسعاً من المادة ١٠ من قانون مجلس الدولة – مؤدى ذلك: عدم خضوع هذه القرارات لقيد التظلم الوجوبي قبل طلب إلغائها – يقبل طلب وقف تنفيذها مؤقتاً لحين الفصل في موضوع الدعوى المقامة بإلغائها.

(الطعن رقم٢٠٦٢ لسنة ٣١ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٧/١٠/٢٧)

اللجوء إلى القضاء أمر اختياري – لا إلزام على الموظف أن يلجأ للقضاء – اللجوء إلى القضاء لا يحول دون الالتجاء إلى أولي الأمر من ذوي الشأن لحقوقهم ورفع الظلم عنهم – جهة الإدارة وهي الخصم الشريف يتعين عليها أن تعطي الحق لأصحابه دون أن تكبدهم مشقة القضاء وإجراءاته – يؤكد ذلك أن المشرع حرصاً منه على تخفيف العبء عن العمل وتجنيبه أعباء التقاضي اشترط لقبول دعوى الإلغاء في بعض الأحوال التي يسقبها تظلم لعل صاحب المصلحة يحقق طلباته دون طرح المنازعة على القضاء.

(الطعن رقم ٦٨٠ لسنة ٣١ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٥/١٢/٧)

جرى قضاء هذه المحكمة على قبول دعاوى الإلغاء بالنسبة للقرارات الإدارية في مجال الترقية دون التظلم منها إلى الجهة الإدارية في الأحوال الآتية: - إذا امتنع عليها إعادة النظر في القرار المطعون فيه لاستنفاد ولايتها بإصداره- عدم وجود سلطة رئاسية تملك التعقيب على مصدره إذا لم يكن هناك جدوى من تقديم التظلم، فما دامت الجهة الإدارية متمسكة برأيها في عدم إجابة المتظلم إلى طلبه في تظلمه الأول وتخطته في الترقية في قرارها الأول، فإن الحكمة التشريعية من نظام التظلم وهي مراجعة الجهة الإدارية نفسها قبل الالتجاء إلى طريق الطعن القضائي، تكون منتفية في هذه الحالة، كما أن الطعن في القرار الأول يتضمن حتماً وبحكم اللزوم في الحالة المعروضة الطعن في أي قرار يتخطاه في الترقية إلى الدرجة التالية.

(الطعن رقم ٧٢٣ لسنة ٢٩ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٥/٤/٧)

من المقرر أن رفع الدعوى أمام محكمة غير مختصة يقطع الميعاد – قيام المدعي برفع دعواه أمام محكمة الأمور المستعجلة خلال الميعاد القانوني المقرر لرفع دعوى الإلغاء – انقطاع الميعاد – قضاء المحكمة المذكورة بشطب الدعوى – إقامة الدعوى أمام محكمة الإسكندرية الابتدائية خلال مدة الستين يوماً من تاريخ الشطب – انقطاع الميعاد أيضاً – حكم المحكمة الأخيرة بعدم الاختصاص والإحالة لمحكمة القضاء الإداري – الأثر المترتب على ذلك: رفع الدعوى في الميعاد مما لا يجوز معه القضاء بعدم قبولها شكلاً لرفعها بعد الميعاد.

(الطعن رقم ٢٢٣٤ لسنة ٢٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٤/٥/٥)

ميعاد رفع الدعوى ستون يوماً وينقطع سريان هذا الميعاد بالتظلم إلى الهيئة الإدارية التي أصدرت القرار أو الهيئات الرئاسية – صدور قرار إنهاء الخدمة من وكيل الوزارة رئيس القطاع للشئون المالية والإدارية – التظلم منه – تأشير رئيس قطاع المناطق بعدم الموافقة على إعادة العامل للخدمة – هذا التأشير لا يعتبر رفضاً للتظلم – أساس ذلك أن رئيس قطاع المناطق ليس الجهة التي أصدرت القرار المتظلم منه ولا جهة رئاسية لها حسبان الميعاد من تاريخ إخطاره برفض التظلم من السلطة المختصة.

(الطعن رقم ١٥١٧ لسنة ٢٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٤/١/٣)

ميعاد رفع الدعوى ستين يوماً من تاريخ الرفض الحكمي للتظلم - مشاركة هيئة الإدارة لمجلس الشعب في بحث التظلمات المقدمة للمجلس لا يعتبر مسلكاً إيجابياً في بحث التظلم - أساس ذلك: أن البحث يجري لحساب مجلس الشعب - المسلك الإيجابي الذي ينفي قرينة الرفض الحكمي للتظلم ليس في بحث التظلم إنما في إجابة المتظلم طلبه وهو لا يتم بداهة إلا عن طريق الجهة الإدارية مصدرة القرار أو الجهة الرئاسية لها - مجلس الشعر ليس جهة رئاسية للوزارات وإنما هو يراقب أعمالها عن طريق المسائلة السياسية أو عن طريق ما يصدره من التشريعات إذا كان مجلس الشعب اتجه إلى إجابة المتظلم إلى طلبه إلغاء قرار النقل فإن ما يصدره من اقتراحات بذلك يعتبر مجرد توصية لجهة الإدارة التي يجوز لها عدم الأخذ بها على عاتق مسئوليتها السياسية.

(الطعن رقم ٥٥٩ لسنة ٢٩ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٤/١/٣)

المادة ١٢ من قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ - لا تقبل الطلبات التي يقدمها الموظفون العموميون بإلغاء القرارات الإدارية الصادرة بإحالتهم إلى المعاش قبل التظلم منها إلى الهيئة الإدارية التي أصدرت القرار أو إلى الهيئات الرئاسية وانتظار المواعيد المقررة للبت في هذا التظلم - رفع الدعوى قبل انتهاء مواعيد البت في التظلم لا يترتب عليه عدم قبولها مادام التظلم قد انتهى إلى رفض الإدارة له صراحة أو ضمناً بمجرد فوات المواعيد - انتظار المواعيد قبل رفع الدعوى ليس مقصوداً لذاته إنما أريد به إتاحة الفرصة أمام جهة الإدارة لإعادة النظر في قرارها - لا يشترط لقبول الدعوى الالتزام بأسبقية التظلم طالما قدم التظلم في خلال الميعاد المقرر قانوناً لتقديمه وانتهى أثناء سير الدعوى وقبل الحكم فيها إلى رفضه- الأثر المترتب على ذلك: إذا استجابت جهة الإدارة للمتظلم أثناء سير الدعوى تحمل مصاريفها لرفعها قبل الأوان.

(الطعن رقم ٣٩٦ لسنة ٢٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٤/١/١٧)

تقرير المشرع التظلم الوجوبي قبل رفع دعوى الإلغاء وبيان إجراءاته وأثره مستهدفاً تحقيق أغراض معينة تتمثل في إنهاء المنازعات بالطريق الإداري وتيسير سبل استرداد صاحب الشأن لحقه وتخفيف العبء على القضاء - التعجيل بإقامة الدعوى بعد أن نشط صاحب الشأن إلى سلوك سبيل التظلم الإداري خلال الميعاد المقرر قانوناً وانقضاء المواعيد المحددة للبت في هذا التظلم دون استجابة له قبل الفصل في الدعوى يترتب على ذلك أن تنسحب الدعوى لا إلى القرار المطعون فيه فحسب بل وإلى القرار الصادر برفض التظلم الصريح أو الحكمي أيضاً ويمتنع من ثم مسوغ الدفع بعدم قبول الدعوى لرفعها قبل التظلم من القرار المطعون فيه.

(طعني رقم ٥٣٠، ٥٦٦ لسنة ٢٢ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨١/١/٣١)

تخط الموظف في الترقية استنادا إلى عدم حصوله على مرتبة الكفاية اللازمة - قيامه بالتظلم من هذا القرار وإيداع عريضة الدعوى قلم كتاب المحكمة بعد أن ذكر في كليهما أنه يطعن على قرار الترقية فيما تضمنه من ترقية أحد زملائه في حين أن المدعي يفضله في مرتبة الكفاية دون أن يغير من ذلك التخفيض الذي أجرته شئون العاملين على تقرير كفايته بالمخالفة للقانون - التظلم من قرار الترقية في هذه الحالة وكذلك الطعن عليه يعتبر في نفس الوقت تظلماً من تقرير الكفاية وطعناً عليه طالما أنه لم يثبت علمه بأي منهما في تاريخ سابق على تاريخ تقدمه بتظلمه - وجوب قبول الدعوى شكلاً في هذه الحالة.

(الطعن رقم ١٩٣ لسنة ٢٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨١/٣/٢٩)

يشترط سابقة التظلم لقبول الطعن بالإلغاء بالنسبة للقرارات النهائية المنصوص عليها في البنود ثالثاً ورابعاً وتاسعاً من المادة العاشرة من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ سنة ١٩٧٢ - قرارات الجزاء التي تصدرها الشركة بالنسبة للعاملين بالقطاع العام لا يشترط سابقة التظلم منها - أساس ذلك: هذه القرارات لا تعتبر قرارات إدارية فضلاً عن أن العاملين بالقطاع العام لا يعتبرون من الموظفين العموميين - الجزاءات الموقعة على العاملين بالقطاع العام يحكمها البند الثالث عشر من المادة ١٠ ولا يشترط التظلم منها قبل الطعن فيها بطلب إلغائها.

(الطعن رقم ٤٢٣ لسنة ٢٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٤/٢/٢٠)

الفقرة (ب) من المادة ١٢ من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ تقضي بعدم قبول الطلبات المقدمة بالطعن في القرارات الإدارية النهائية بالتعيين في الوظائف العامة أو الترقية قبل التظلم منها إلى الهيئة التي أصدرت القرار أو الهيئات الرئاسية - لا يشترط في الهيئات الرئاسية في هذا الخصوص الجهات الأعلى في سلم التدرج الإداري الرئاسي بالنسبة للجهة الإدارية مصدرة القرار - اعتبار التظلم المقدم إلى مفوض الدولة أو إلى ديوان المظالم منتجاً لآثاره في هذا المجال حتى ولو لم يصل إلى علم الجهة التي أصدرت القرار المتظلم منه إلا بعد رفع الدعوى.

(الطعن رقم ٣٧٨ لسنة ٢٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٠/١٢/٢١)

إرسال التظلم بالبريد في الميعاد المقرر للتظلم - وصوله بعد فوات الميعاد - المتظلم لا يتحمل وزر التأخير غير العادي في وصول التظلم.

(الطعن رقم ٣١٦ لسنة ١٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٤/٤/١٤)

التظلم المقدم من التقرير السنوي إلى لجنة شئون العاملين بالتطبيق لأحكام المادة ٣٢ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ بإصدار قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة يجعل تقديم التظلم المنصوص عليه في قانون مجلس الدولة غير مجد - نتيجة ذلك قبول الدعوى شكلاً ولو لم يسبقها التظلم المنصوص عليه بقانون مجلس الدولة.

(الطعن رقم ١٤٠٨ لسنة ١٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٤/١٢/١٥)

تقديم التظلم وفقاً لحكم المادة ٣٢ من القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار إليه يجعل تقديم التظلم المنصوص عليه في قانون مجلس الدولة غير مجد- مقتضى ذلك قبول الدعوى شكلاً ولو لم يسبقها التظلم المنصوص عليه في قانون مجلس الدولة اكتفاء بتقديم التظلم المنصوص عليه في قانون نظام العاملين بالدولة رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤.

(الطعن رقم ١١١٣ لسنة ١٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٥/١/١٢)

نظام موظفي هيئة المواصلات السلكية واللاسلكية - اشتماله على تنظيم خاص للتظلم من التقرير السنوي غير التنظيم العام الوارد في قانون مجلس الدولة - هذا التنظيم الخاص ليس من شأنه عدم الاعتداد بالتظلم الوجوبي الذي نظمه قانون مجلس الدولة - قبول الدعوى إذا رفعت خلال ستين يوماً من تاريخ الرفض الحكمي للتظلم الوجوبي.

(الطعن رقم ٥٥٩ لسنة ١٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٤/٢/٢٤)

قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٩٠ لسنة ١٩٥٩ بشأن نظام موظفي الهيئة العامة لشئون سكك حديد مصر ولائحته التنفيذية الصادرة بقرار رئيس الجمهورية رقم ١٦٤٠ لسنة ١٩٦٠ – النص فيها على نظام خاص للتظلم من تقرير درجة كفاية الموظف – ليس من شأن هذا النظام أن يلغي أو يعطل نظام التظلم المنصوص عليه في قانون مجلس الدولة – تقديم تظلم طبقاً لأحكام القرارين المذكورين يجعل تقديم التظلم المنصوص عليه في قانون مجلس الدولة غير مجد لانتفاء الحكمة منه – مؤدى ذلك أن التظلم الأخير لا يكون شرطاً لقبول دعوى الإلغاء.

(الطعن رقم ١٣٩٣ لسنة ١٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٣/٥/١٣)

دعوى بطلب إلغاء قرار بالتكليف – لا يشترط وجوب التظلم من القرار قبل رفعها.

(الطعن رقم ٨٨٠ لسنة ٩ق ، ١٠٤٨ لسنة ١٠ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٧/٥/١٣)

نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ – أجاز للعامل أن يتظلم من تقرير كفايته بدرجة ضعيف أو دون المتوسط إلى لجنة شئون العاملين خلال شهر من إعلانه بالتقرير – هذا التظلم لم يلغ القواعد الواردة في قانون مجلس الدولة في شأن التظلم الوجوبي – التظلم المقدم وفقاً لنظام العاملين المدنيين بالدولة يجعل تقديم التظلم المنصوص عليه في قانون مجلس الدولة غير مجد ولكنه يقطع ميعاد رفع دعوى الإلغاء.

(الطعن رقم ١٢٧٠ لسنة ١٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٣/٦/١٠)

تقديم كتاب يفيد تظلم المدعية في المواعيد – ثبوت التظلم ولو ادعت الإدارة أنه لا أثر لهذا الكتاب في ملف الخدمة.

(الطعن رقم ٥١٨ لسنة ١٩ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٤/١٢/٧)

المادة ٣٢ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ – نصها على أن للعامل أن يتظلم من تقرير كفايته بدرجة ضعيف أو دون المتوسط خلال شهر من تاريخ إعلانه به – التظلم الذي يقدم بعد هذا الميعاد – يعتبر هو التظلم الوجوبي المنصوص عليه في قانون مجلس الدولة.

(الطعن رقم ١٣٧٨ لسنة ١٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٢/٦/٢٥)

الشكوى التي تقدم إلى وكيل النيابة الإدارية لا تعتبر تظلماً من القرار المطعون فيه طالما أنها لم تصل إلى علم الجهة الإدارية التي أصدرت القرار أو الهيئات الرئاسية.

(الطعن رقم ٤٧٢ لسنة ١٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧١/١٢/١٨)

أن البرقية المتضمنة القرار المطعون عليه والمطاعن الموجهة إليه تكون قد تضمنت كافة عناصر التظلم الوجوبي وتحقق بها العلم بالقرار.

(الطعن رقم ١٩٢٧ لسنة ١٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٠/١١/١٥)

استقلال التكليف بنظامه القانوني المتميز عن التعيين – أثره – عدم خضوعه للتظلم الوجوبي كشرط لقبول دعوى الإلغاء.

(الطعن رقم ١٢٦٤ لسنة ١١ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٨/١/٢٠)

القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ - التظلم الوجوبي ليس إجراء مقصود لذاته - بل افتتاح للمنازعة في مرحلتها الأولى - فينبغي لتحقيق الغرض منه أن يكون على وجه يمكن للإدارة من أن تستقي منه عناصر المنازعة على نحو يمكنها من فحصه - للمحكمة في كل حالة على تقدير ما إذا كان من شأن ما شاب ببيانات التظلم من خطأ أو نقص التجهيل بالقرار المتظلم منه.

(الطعن رقم ١٥٩٠ لسنة ٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٨/٣/٣)

يقوم مقام التظلم الوجوبي ويغني عنه طلب المساعدة القضائية المقدم إلى المحكمة المختصة للإعفاء من رسوم دعوى الإلغاء.

(الطعن رقم ١٣٠١ لسنة ٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٦/٣/٥)

التظلم من القرار الإداري قبل رفع الدعوى بطلب إلغاؤه - لا يكون واجباً إلا إذا كان القرار قابلاً للسحب - قرار وزير الداخلية بالتصديق على قرار لجنة العمد والمشايخ - لا جدوى من التظلم منه - وجوب رفع الدعوى بطلب إلغائه من تاريخ العلم به.

(الطعن رقم ١٦١٢ لسنة ٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٦/٦/١١)

تظلم - أثره - متى وصل إلى علم الجهة الإدارية التي أصدرت القرار أو الهيئات الرئاسية به في الميعاد القانوني - أثر ذلك - الاعتداد بتظلم قدم إلى النيابة الإدارية مادام أنها قد حالته إلى جهة الاختصاص في الميعاد القانوني.

(الطعن رقم ١٤٦٤ لسنة ١٠ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٦/١١/٢٦)

تنفيــذ حكــم الإلغـــاء:

دعوى الإلغاء- الحكم الصادر فيها - عدم صرف الفروق المالية كأثر من آثاره - طلب تفسير الحكم أو إضافة عبارة "الفروق المالية" - عدم قبوله - أساس ذلك فصل الحكم في كل الطلبات الموضوعية التي اشتملت عليها دعوى المدعي دون غموض أو إبهام - مدى الإلغاء وأثره يتحدد بما بينته المحكمة في أسباب الحكم وهو لا يستتبع اعتبار المدعي مرقى بالحكم ذاته بالقرار الذي يصدر من الإدارة تنفيذاً له هو الذي ينشئ المراكز القانونية في هذا الشأن - إعادة الأوضاع التي وضعها القانوني الصحيح كأثر للإلغاء - وترتيب الأقدميات بين العاملين - وتحديد وضع المدعي وما يترتب على ذلك من تعديل في مرتبة وما يستحق له من فروق مالية - كل هذه المسائل المتعلقة بتنفيذ الحكم - ليس من شأنه الحكم أن يستطرد إليها - منازعة المدعي في سلامة القرارات المنفذة للحكم محله دعوى جديدة في هذا الخصوص.

(الطعن رقم ١٤٢ لسنة ٢٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٤/٣/١٨)

ومن حيث أنه من شأن هذا الحكم وعلى ما جرى على قضاء المحكمة الإدارية العليا أن يزعزع جميع المراكز القانونية غير السليمة التي ترتبت على صدور القرار الذي وقعت فيه المخالفة القانونية والمقضي بإلغائه كلياً وذلك حتى ينال كل موظف نتيجة لإعادة تنظيم هذه المراكز على مقتضى الحكم - ما كان يستحقه بصورة عادية لو لم ترتكب هذه المخالفة إذ الحكم يلغي القرار إلغاء كلياً ومن أثره تصحيح الأوضاع بالنسبة إلى الترقية للدرجة التي يتعلق بها القرار الملغي والأقدمية فيها بالنسبة إلى القرارات التالية مما يتأثر حتماً بإلغائه مادامت الترقيات فيها جميعاً مناطها الدور في ترتيب الأقدمية إذ أن كل قرار بها ما كان ليوجد لو لم يكن القرار الملغي قائماً بآثاره من حيث وضع ذي الشأن في الدرجة الواردة به وبأقدميته فيها

وعلى ذلك فإن جميع المراكز التي مسها الحكم بإلغائه زعزعها ويجب إعادة تنظيمها على مقتضى ذلك ومنها في واقع حالة المطعون ضده نقله عند تطبيق القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ وقرار رئيس الجمهورية ٢٢٦٤ لسنة ١٩٦٤ بشأن قواعد نقل الموظفين الموجودين بالخدمة إلى درجات القانون الأول - إلى الدرجة السادسة من درجات القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ إلى ١٩٦٢/١٠/٣٠ تاريخ ترقيته لها بالقرار رقم ١٧٠٧ لسنة ١٩٦٢ بدلاً من ١٩٥٧/١١/٣٠ التي ارتدت إليها وفقاً للتعديل الذي تضمنه القرار رقم ١٢٨٣ لسنة ١٩٦٣ الملغي بمقتضى الحكم إلغاء كلياً وعلى هذا ينقل إلى الفئة السابعة لا السادسة وتبعاً تنعدم ترقيته إلى الفئة الخامسة بالقرار رقم ١٤٥٢ لسنة ١٩٦٩ لأنها لأكثر من درجة وحقه اذن وبمراعاة وضعه الصحيح أن يرقى إلى الفئة السادسة في ١٩٦٩/١/١ وهذا ما اتبعه القرار رقم ٥٠١ لسنة ١٩٧٤ وهو أن جاء تنفيذاً للحكم إلا أنه قرار إداري بالمعنى الصحيح انفذت به الإدار ما قضى به الحكم من إلغاء كلي للقرار ثم أعادت تنظيم الوضع على الأساس الذي حدده بتحديد الأقدميات في الدرجة السابقة على الدرجة التي تعلق بها الإلغاء وفقاً لما تم له بإجراء الترقية فيها وفيما يعلوها على أساس ما كان ينتهي إليه الحال لو سارت الأمور سيرها الطبيعي الصحيح ولم يصدر القرار الملغي قط والذي كان فساد الأقدميات التي اعتمد عليها بما تعلقت به من ترقيات هو الموجب لإبطاله وغير سائغ مع هذا ولا سديد فدل الحكم المطعون فيه أن ذلك يعد من قبيل العمل المادي أو التسويات فالترقيات وتحديد الأقدميات ابتداء عمل إداري وكذلك إعادة إجرائها من جديد على أساس مقتضى حكم الإلغاء وهذا ما يقتضي ترتيب كل النتائج التي تترتب عى هذا القرار الجديد وعلى الأخص من حيث اعتبار المنازعة فيه طعناً بالإلغاء يتقيد حتماً بميعاده.

(الطعن رقم ٢٣٦ لسنة ٢٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٠/٦/٨)

ومن حيث أنه لا وجه بعد ما تقدم للقول بما ذهب إليه تقرير الطعن من أن قرار ١٩٥٨/٥/٢٩ قد اصطفى الأقدام في مجال الترقية بالاختيار ومن ثم يحمل على الصحة ذلك لأن الثابت أن قرار ١٩٥١/١٢/١٧ قد تضمن شغل ٣٣ درجة خامسة بالترقية إليها بالاختيار من بين موظفي الدرجة السادسة ومن ثم فلا يسوغ لجهة الإدارة عند إعادة إصدار هذا القرار من جديد أن تعود إلى إجراء الترقية الأقدمية أو تصطفى الأقدام في مجال الترقية بالاختيار بعد أن افصحت عن إرادتها في الترقية بالاختيار من قبل ومن المسلم أن ولاية الترقية في ظل القواعد القانونية المعمول بها قبل العمل بالقانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ كانت ولاية اختيارية - مناطها الجدارة حسبما تقدره هيئة الإدارة مع مراعاة الأقدمية ولكن الإدارة إذ قدرت أن تجعل نسبة للأقدمية مع الصلاحية ونسبة للاختيار فإن عليها عند إعمال الاختيار أن ترقي أكثر الموظفين كفاية من واقع التقارير السرية باعتبارها المعبرة عن مدى كفاية الموظف حتى ولو كان هو الأحدث. ومن حيث أنه لا وجه كذلك للقول بأن إلغاء ترقيات عام ١٩٥١ أكثر من مرة وإعادة إجرائها من جديد قد يدي إلى اضطراب المراكز القانونية للموظفين على مدى سنوات طويلة ذلك لأن المناط في استقرار هذه المراكز بصفة نهائية أن تلتزم الجهة الإدارية الأوضاع السليمة في تحديد هذه المراكز بأن تكون قراراتها في هذا الشأن على سنن من القانون وهديه.

(الطعن رقم ٨٠٥ لسنة ١٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٩/٦/٢٤)

إن المادة ٢٨ من اللائحة التنفيذية لنظام موظفي هيئة المواصلات السلكية واللاسلكية قد نصت على أن تقدم التقارير السنوية على النموذج وطبقاً للأوضاع التي يقررها مجلس الإدارة ولا تقدم هذه التقارير عن موظفي المرتبة الثانية فيما فوقها وقد صدر تنفيذاً لهذه المادة قرار مجلس إدارة الهيئة بتحيد نماذج التقارير السنوية وبيان الأوضاع التي يتم على أساسها تقدير كفاية الموظف

وقد نصت المادة ٢٩ منه على ان يقدم التقرير السنوي عن الموظف في شهر فبراير من كل سنة من رئيسه المباشر ثم يعرض على المدير المحلي للإدارة ثم على وكيل المدير العام أو مساعدي المدير العام أو مديري الإدارات العامة كل في حدود اختصاصه لإبداء ملاحظاتهم ثم تعرض بعد ذلك على لجنة شئون الموظفين المختصين لتقدير درجة الكفاية التي تراها ويحدد الرؤساء المباشرون والمديرون المحليون بقرار المدير العام. ومن حيث أنه بالإطلاع على النموذج رقم (١) بالتقرير السنوي الخاص بالسيد المهندس.(مورث الطاعنين) عن عام ٦١ يتضح أن تقدير كفاية الموظف عن العناصر الفرعية كان تارة بالرموز (من أ إلى هـ) حسب مستويات الكفاية وتارة بالأرقام الحسابية وقدر رئيسه المباشر كفايته بمرتبة "ضعيف" وقدرها مديره المحلي بمرتبة "جيد" (٦١ درجة) واعتبره الرئيس الأعلى ضعيفاً دون أن يبين سواء بالرموز أو بالأرقام الحسابية الأسس التي بني عليها هذا التقدير ثم وافقت لجنة شئون الموظفين بجلستها المنعقدة في ١٩٦٢/٣/٢٦ على تقدير كفايته بمرتبة ضعيف فتظلم منه إلى رئيس اللجنة ولما رفض تظلمه أقام الدعوى رقم ١١٦١ لسنة ١٦القضائية أمام محكمة القضاء الإداري طالباً الحكم بإلغاء القرار الصادر بتقدير كفايته فقضت المحكمة بجلسة ١٩٦٥/٣/٢٥ بإلغائه مستندة في ذك إلى أن تقدير كفاية الموظف يجب أن يتم وفق الأوضاع التي رسمها مجلس إدارة الهيئة في النموذج رقم (١) بأن يوضح كل من الرئيس المباشر والمدير المحلي والرئيس الأعلى - المنوط بهم هذا التقرير - أمام كل بند من البنود التي تضمنها هذا النموذج التقدير الذي يراه رمزاً ورقماً حسابياً وذلك لتوفير الضمانات للموظف حتى يكون التقدير مبنياً على أسس واضحة دقيقة وأنه حينما قدر الرئيس الأعلى كفاية المدعي (مورث الطاعنين) بمرتبة "ضعيف" دون تحديد الدرجات عن كل بند من بنود النموذج سواء بالرموز أو الأرقام الحسابية فإنه يكو نقد أخل بالضمانات المقرر ةلصالح الموظف وبالتالي يكون التقدير المطعون فيه قد جاء مخالفاً للقانون لإغفاله أمراً جوهرياً سنه ونظمه القانون متعيناً إلغاؤه وأضافت المحكمة أن ذلك لا يمنع من إعادة تقدير كفاية المدعي وفق الأوضاع القانونية السليمة حتى ينتج التقرير الآثار المترتبة عليه قانوناً ومما تقدم يتبين أن الحكم المشار إليه قد قضى بإلغاء تقدير الكفاية لأن الرئيس الأعلى لم يحدد الدرجات عن كل عنصر من عناصر الكفاية سواء بالرموز أو الأرقام الحسابية على النحو المبين بنموذج التقرير الذي وضعه مجلس الإدارة.

(الطعن رقم ٢٠٣ لسنة 15ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٥/٣/٢)

عند تنفيذ حكم الإلغاء يكون تنفيذه موزوناً بميزان القانون في جميع النواحي والآثار وذلك وضعاً للأمور في نصابها السليم، ولعدم الإخلال بالحقوق أو المراكز القانونية بين ذوي الشأن بعضهم مع بعض والحكم الصادر بإلغاء قرار ترقية، قد يكون شاملاً لجميع أجزائه، وبذلك ينعدم القرار كله، ويعتبر كأنه لم يكن بالنسبة إلى جميع المرقين، وقد يكون جزئياً منصباً على خصوص معين فيتحدد مداه على مقتضى ما استهدفه حكم الإلغاء، فإذا كان قد انبنى على أن أحداً ممن كان دور الأقدمية يجعله محقاً في الترقية قبل غيره ممن يليه فألغى القرار فيما تضمنه من ترك صاحب الدور في هذه الترقية، فيكون المدعي قد تحدد على أساس إلغاء ترقية التالي في ترتيب الأقدمية ووجوب أن يصدر قرار بترقية من تخطى في دوره بأن يرجع أقدميته في هذه الترقية إلى التاريخ المعين لذلك في القرار الذي ألغي إلغاء جزئياً على هذا النحو، أما من إلغيت ترقيته فيعتبر وكأنه لم يرق في القرار الملغي.

(الطعن رقم ٥٦٠ لسنة 11ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٩/١٢/٢٨)

إن الحكم بإلغاء قرار الترقية، قد يكون شاملاً لجميع أجزائه، وهذا هو الإلغاء الكامل وبذلك يعتبر القرار كله كأن لم يكن وتمحى آثاره من وقت صدوره بالنسبة إلى جميع المرقينن وقد يكون جزئياً منصباً على خصوص معين، فيتحدد مداه بهذا الخصوص على مقتضى ما استهدفه حكم الإلغاء، فإذا كان قد انبنى على أن أحداً قد تخطى ممن كان دور الأقدمية يجعله محقاً في الترقية قبل غيره ممن يلونه، ثم ألغى القرار فيما تضمنه من ترك صاحب الدور في هذه الترقية فيكون المدى قد تحدد على أساس إلغاء ترقية التالي في ترتيب الأقدمية، أو بالأحرى آخر المرقين في القرار مادام مناط الترقية هو الدور في ترتيب الأقدمية ووجوب أن يصدر قرار بترقية من تخطى في دوره ، وبأن ترجع أقدميه في هذه الترقية إلى التاريخ المعين لذلك، في القرار الذي ألغي جزئياً على هذا النحو، أما من ألغيت ترقيته فيعتبر وكأنه لم يرق في القرار الملغي. (الطعن رقم ١٠٣٠ لسنة ٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٧/٤/٣٠)

الحكم الصادر لصالح الموظف باعتبار أقدميته في الدرجة راجعة إلى تاريخ معين يغني تكرار الطعن بدون موجب، في قرارات الترقية التالية، الصادرة قبل الفصل نهائياً في أمر تحديد أقدميته في الدرجة السابقة، أساس ذلك وأثره.

(الطعن رقم ١٧٣ لسنة ٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٥/٣/٧)

إلغاء أحد القرارات الصادرة بتخطي احد الموظفين في الترقية - اعتبار ترقيته اللائحة راجعة إلى تاريخ القرار الملغي تنفيذاً لحكم الإلغاء - لا يترتب عليه بالضرورة ترقية من يليه في الأدمية من تاريخ القرار اللاحق مادام لم يطعن في هذا القرار.

(طعني ١٥٣١ ، ١٥٣٢ لسنة ٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٤/٦/٢١)

الحكم بإلغاء قرار الترقية فيما تضمنه من تخطي المدعي في الترقية استناده في ذلك إلى الأقدمية الواجب اعتبارها للمدعي التي تجعله أقدم من المطعون على ترقيتهما - تنفيذ منطوق هذا الحكم في ضوء الأسباب المرتبطة به يقتضي ضرورة صرف الفروق المالية المترتبة على الإلغاء كأثر حتمي له - ترك النص على صرف هذه الفروق في المنطوق قد يجعل المنطوق مبهماً وغامضاً ولا يعتبر عولاً عن ترتيب هذا الأثر وإعماله. (الطعن رقم ٨٩٧ لسنة ٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٤/٤/١٩)

تنفيذ حكم بالإلغاء النسبي - إلغاء القرار فيما تضمنه من التخطي في الترقية - ليس من مقتضاه إرجاع أقدمية المتخطي إلى وقت صدوره إذا تبين أن الأحكام الصادرة بالإلغاء النسبي تزيد على عدد الدرجات المرقى إليها وأنها أشارت في أسبابها إلى هذا الإلغاء لا يستتبع الترقية من تاريخ صدور المطعون فيه ما لم يسفر التنفيذ عن الإبقاء على من يلي الطاعن فيه في الأقدمية.

(الطعن رقم ١٠٣٦ لسنة ٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦١/٤/٨)

الحكم بإلغاء القرار فيما تضمنه من التخطي في الترقية إلى وظيفة وزير مفوض من الدرجة الثانية أو الأولى - مقتضى التنفيذ الصحيح له اعتبار المتخطي مرقى إلى هذه الوظيفة من تاريخ القرار الملغي - النعي على ذلك بأن الدرجات المرقى إليها درجات اختيار - غير منتج ما دامت كفاية المتخطي لم تكن محل مجادلة وكان ترتيب الأقدمية بين المرقين هو المعول عليه.

(الطعن رقم ٣١١ لسنة ٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٠/٧/٢)

مقتضى حكم الإلغاء إعدام القرار الملغي ومحو آثاره من وقت صدوره في الخصوم وبالمدى الذي حدده الحكم - وجوب تنفيذ الحكم كاملاً غير منقوص على الأساس الذي أقام عليه قضاءه، وفي الخصوص الذي عناه بالمدى وفي النطاق الذي حدده إذا كان القرار الملغي صادراً بالتسريح استتبع إلغاؤه قضائياً إعادة المدعي كما كان في وظيفته التي كان يشغلها عند تسريحه بمرتبتها ودرجتها كما لو لم يصدر قراراً بالتسريح - أساس ذلك - وجوب اعتبار الوظيفة وكأنها لم تشغل قانوناً من الموظف المسرح - التحدي بأن قانون المحكمة العليا السابقة بدمشق لم يتضمن نصاً صريحاً يلزم بتنفيذ الحكم على هذا الوجه، أو أن حكم الإلغاء لم ينص في منطوقه صراحة على هذه الإعانة - غير مجد - عدم جواز قصر تنفيذ الحكم على مجرد إعانة الموظف إلأى الخدمة في مرتبة أدنى ودرجة أقل - اعتبار ذلك بمثابة جزاء تأديبي مقنع - عدم وجود وظيفة شاغرة بالملاك من نوع تلك التي كان يشغلها المدعي قبل تسريحه ليمكن إعادته إليها - لا يمنع من تنفيذ الحكم تنفيذاً كاملاً. (طعني رقما ٧، ٨ لسنة ١ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٠/٤/٢٦)

الإشكـال فـي تنفيـذ حكـم الإلغـاء:

القاعدة العامة في قبول الإشكال في التنفيذ أن يكون سببه قد جرى بعد صدور الحكم باعتباره منصبا على إجراءات التنفيذ ، فمبنى الإشكال دائما وقائع لاحق على صدور الحكم لا سابقة عليه ، وإلا كان ذلك طعنا على الحكم بغير الطريق القانوني - الامتناع عن التنفيذ لا يعتبر عقبة طارئة في تنفيذ الحكم - هذا الامتناع ولو كان إداريا عمديا لا يدخل ضمن أسباب وصور الإشكال في التنفيذ الجبري - أساس ذلك - أن امتناع الجهة الإدارية الإرادي العمدي عن تنفيذ الحكم قد يتضمن قرارا صريحا أو سلبيا بالامتناع عن التنفيذ ، وهذا القرار يجوز طلب إلغائه ووقف تنفيذه ، ولا صلة له بعقبات التنفيذ - أثر ذلك - وصف الدعوى بأنها إشكال عكسي بالاستمرار في تنفيذ الحكم لا يتفق مع المدلول القانوني لإشكالات التنفيذ في قضاء هذه المحكمة . (طعن رقم ٣٨٨٦ لسنة ٥٣ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٧/٢/٢٥)

ومن حيث أنه لما كان ما تقدم وكانت مسئولية جهة الإدارة عن التعويض تقوم إذا ما توافرت أركان ثلاثة هي الخطأ الذي يتمثل في غير المشروع والمخالف للقانون وثانيهما هو الضرر الذي يصيب الشخص، وثالثهما هو وجود علاقة السببية فيما بين ذلك الخطأ وهذا الضرر، وإذ ثبت خطأ الجهة الإدارية بإعلان نتيجة الطالب راسب في دور مايو رغم نجاحه فيه وتخلفه في مادتين وتفويت فرصة أداء الامتحان فيهما في دور سبتمبر من نفس العام والبقاء لدور مايو من العام التالي مما أصاب الطاعن بلا شك بأضرار أقلها تخلفه عن زملائه الذين تخرجوا في عام ١٩٩١(دور سبتمبر) وبقاؤه حتى مايو من العام التالي وحتى لو كان نجاحه فيهما في دور سبتمبر ١٩٩١ هو مجرد احتمال، ولذا فإن المحكمة ترى ضرورة تحمل الجهة الإدارية بنتيجة الخطأ الثابت في جانبها والذي تسبب في إصابة الطاعن بأضرار أقلها الأضرار الأدبية من جراء إعلان نتيجته راسباً دور مايو ١٩٩١ على خلاف الحقيقة واضطراره التردد على مكاتب المسئولين لتلافي هذا الخطأ وتداركه دون جدوى بل ولجوءه إلى القضاء بكل ما ينطوي عليه ذلك من أعباء مادية وأدبية وهو ما تقدر المحكمة تعويضاً لجبر كافة الأضرار المادية والأدبية التي أصابت الطاعن بمبلغ خمسة آلاف جنيه تلتزم الجامعة المطعون ضدها. ومن حيث انتهى الحكم المطعون فيه إلى غير هذه النتيجة فإنه يكون مخالفاً للواقع والقانون جديراً بالإلغاء. ومن حيث أن من يخسر الطعن يلزم بمصاريفه عملاً بالمادة ١٨٤ من قانون المرافعات. فلهذه الأسباب حكمت المحكمة بقبول الطعن شكلاً، وفي الموضوع بإلغاء الحكم المطعون فيه، وبإلزام الجامعة المطعون ضدها بأن تؤدي للطاعن تعويضاً مقداره خمسة آلاف جنيه وألزمتها المصروفات.

(الطعن رقم ٤٦٩٧ لسنة ٤٤ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٥/٤/٥)

ومن حيث أن قضاء هذه المحكمة قد جرى على أن مسئولية الإدارة عن القرارات الإدارية منوطة بأن يكون القرار معيباً وأن يترتب عليه ضرر وأن تقوم علاقة سببية بين عدم مشروعية القرار - خطأ الإدارة- وبين الضرر الذي أصاب من صدر بشأنه ذلك القرار. ومن حيث أنه وفقاً لذلك ولما كان الثابت من الإطلاع على الأوراق أن الطاعن كان مرخصاً له بإحراز مسدس عيار ٧.٦٥ منذ سنة ١٩٧٠ برقم ٥٧٢٦٩٤ للدفاع عن النفس والمال وبندقية خرطوش بروح واحدة خمس طلقات عيار ١٢ برقم ٨٣٧٨٣٦ لهواية الصيد، وبتاريخ ٩٨١/٩/٢٣ قامت جهة الإدارة بسحب المسدس منه وتأشر بالرخصة ما يفيد سحب إلغاء ترخيص المسدس وطعن على قرار سحب ترخيص المسدس أمام محكمة القضاء الإداري بالقاهرة بالدعوى رقم ١١٥٩ لسنة ٣٦ق وأصدرت هذه المحكمة في جلستها المنعقدة بتاريخ ١٩٨٧/١٢/٢٣ حكمها بإلغاء القرار المطعون فيه، وقامت جهة الإدارة بتنفيذ هذا الحكم وتسليمه السلاح في ١٩٨٩/٧/٩ وقد تأيد الحكم المذكور بالحكم الصادر من المحكمة الإدارية العليا في الطعن رقم ٦٤٢ لسنة ٣٦ق جلسة ١٩٩٥/٧/١٧ فحص طعون ومن ثم فإنه وإن كان ركن الخطأ المسدس إلا أن الأوراق قد خلت من الدليل القاطع على إصابة الطاعن بأضرار مادية مباشرة أو غير مباشرة نتيجة سحب ترخيص المسدس منه سوى ما ذكره من تحمله لنفقات السفر من قنا إلى القاهرة ذهاباً وعودة على مدى اثنى عشر عاماً تقريباً ونفقات الإقامة والتقاضي وهي أضرار قضى الحكم الصادر بإلغاء القرار المطعون فيه بجبر بعضها وهي مصروفات التقاضي، والبعض الآخر وهي نفقات الإقامة خلت الأوراق من تحديدها والدليل عليها. والأضرار الأدبية التي أصابت الطاعن من جراء سحب ترخيص المسدس خاصته هو عودته إلى وتسليمه له بموجب الحكم المشار إليه، ومن ثم فإن طلب الطاعن التعويض عن القرار المذكور غير موافق صحيح حكم القانون جديراً بالرخصة، وإذ قضى الحكم المطعون فيه بذلك فإنه يكون قد صادف صواب القانون من المتعين رفض هذا الطعن وإلزام الطاعن المصروفات، طبقاً لحكم المادة ١٨٤ مرافعات.

(الطعن رقم ٦٥٧٣ لسنة ٤٦ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٥/٦/٢٢)

من حيث أن المادة ١١ من القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٥٥ في شأن مزاولة مهنة الصيدلة المستبدلة بالقانون رقم ٢٥٣ لسنة ١٩٥٥ تنص على أنه "لا يجوز إنشاء مؤسسة صيدلية إلا بترخيص من وزارة الصحة.... ولا يصرف هذا الترخيص إلا إذا توافرت في المؤسسة الاشتراطات الصحية التي يصدر ببيانها قرار من وزير الصحة العمومية وكذا الاشتراطات الخاصة التي تفرضها السلطة الصحية على صاحب الشأن". كما تنص المادة ١٣ من ذلك القانون بعد تعديلها بالقانون رقم ٣٦٠ لسنة ١٩٥٦ على أن "يرسل الرسم الهندسي إلى السلطة الصحية المختصة للمعاينة وتعلن الوزارة طالب الترخيص برأيها في موقع المؤسسة في موعد لا يجاوز ثلاثين يوماً من تاريخ قيد الطلب بالسجل المشار إليه - ويعتبر في حكم الموافقة على الموقع فوات الميعاد المذكور دون إبلاغ الطالب بالرأي - بشرط عدم الإخلال بأحكام الفقرة الثانية من المادة ٣٠ من هذا القانون، فإذا أثبتت المعاينة أن الاشتراطات الصحية المقررة مستوفاة صرفت الرخصة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ المعاينة وإلا وجب مستوفاة صرفت الرخصة خلال ثلاثين يوماً من تاريخ المعاينة وإلا وجب إعطاء الطالب المهلة الكافية لإتمامها ثم تعاد المعاينة في نهايتها، ويجوز منحه مهلة ثابتة لا تجاوز نصف المهلة الأولى فإذا ثبت بعد ذلك أن الاشتراطات لم تتم رفض طلب الترخيص نهائياً". وتنص المادة ١٤ من ذات القانون على أن "تلغى تراخيص المؤسسات الخاضعة لأحكام هذا القانون في الأحوال الآتية: إذا أغلقت المؤسسة بصفة متصلة مدة تجاوز سنة ميلادية. إذا نقلت المؤسسة من مكانها إلى مكان آخر ما لم يكن النقل قد تم بسبب الهدم أو الحريق فيجوز الانتقال بنفس الرخصة إلى مكان آخر توفرت فيه الشروط الصحية المقررة ويؤشر بالإلغاء أو النقل على الترخص وفي السجلات المخصصة لذلك بوزارة الصحة العمومية".

وتنص المادة ٣٠ من القانون سالف على أنه "لا يمنح التراخيص بإنشاء صيدلية إلا لصيدلي مرخص له بمزاولة المهنة. ويراعى ألا تقل المسافة بين الصيدلية المطلوب الترخيص بها وأقرب صيدلية مرخص بها عن مائة متر". ومن حيث أن المشرع بموجب النصوص سالفة الذكر حظر إنشاء الصيدليات إلا بترخيص يصدر بذلك من وزارة الصحة وبعد استيفاء الاشتراطات التي تطلبها القانون رقم ١٢٧ لسنة ١٩٥٥ وتعديلاته أو أي قانون آخر يتعلق بالاشتراطات الصحية والقرارات المنفذة لأي منهم، كما أن المشرع حدد حالات إلغاء الترخيص للصيدلية ومنها إغلاقها لمدة سنة ميلادية أو نقلها إلى مكان آخر في غير حالات الهيم أو الحريق، والذي يستفاد منه أنه في حالتي الهدف أو الحريق لا يجب التقييد بشرط المسافة الواردة بالقانون وهو مائة متر بين الصيدلية المنقولة وأقرب صيدلية مرخص بها باعتبار أن الهدم أو الحريق لا يجب التقييد بشرط المسافة الوارد بالقانون وهو مائة متر بين الصيدلية المنقولة وأقرب صيدلية مرخص بها باعتبار أن الهدم أو الحريق من الأعمال الاضطرارية التي تعفى من التقييد بشرط المسافة ما لم يكن قد اتخذ أي منهما وسيلة للتحايل على هذا الشرط. ومن حيث أنه في ضوء ذلك ولما كان البادئ من الإطلاع على الأوراق أن المطعون ضده السادس قد صدر له الترخيص رقم ١٥١٦ لسنة ١٩٩٨ بفتح صيدلية بالمساكن التعاونية بالزقازيق بتاريخ ١٩٩٨/٢/٢ وأن المكان الموجودة به الصيدلية مؤجر له بموجب عقد إيجار محرر بتاريخ ١٩٩٦/١٠/٥ وبتاريخ ١٩٩٨/٧/٢٨ صدر قرار بإزالة العقار الموجود به تلك الصيدلية فتقدم المرخص له بطلب لنقل مكان الصيدلية إلى ميدان المنتزه ببرج شعيب بالزقازيق ملك فوزية فوزي حافظ، وقد وافق وكيل وزارة الصحة بالشرقية بناء على رأي الشئون القانونية وذلك بتاريخ ١٩٩٩/١١/٢٣، ثم قام المطعون ضده السادس ببيع تلك الصيدلية للطاعن بتاريخ ١٩٩٩/١١/٦ بعقد البيع بالجدك المودعة صورته بحافظة المستندات المقدمة بجلسة ٢٠٠٢/٤/٧ ومن ثم فإن قرار نقل الصيدلية المذكورة بسبب هدم العقار يكون قد صدر في إحدى الحالات المقررة قانوناً دون التقيد بشرط المسافة وينتفي ركن الجدية بحسب الظاهر من الأوراق في طلب وقف تنفيذه من دون أن ينال منه ما ذكر من أن حالة التصدع الحاصل بالعقار المرخص فيه بفتح الصيدلية للمدعي عليه السادس المتنازل للطاعن عن الصيدلية نشأت قبل صدور قرار الإزالة في ١٩٩٨/٧/٢٩ لأن هذا القول يتنافى وتقارير المعاينة الصادرة من مديرية الشئون الصحية المودعة صورتها بأوراق الطعن والتي تفيد وجود الصيدلية وسلامتها والترخيص بها كما تفيد الأوراق وجود تعاملات مع شركات الأدوية لصاحب الصيدلية وتقرير ضرائب عليه وفقاً للبطاقة الضريبية رقم ١٤٢٧ لسنة ١٩٩٧ وصدور قرار إزالة بعد الترخيص بالصيدلية بخمسة شهور تقريباً لا يفيد يقينا شبهة التحايل في الترخيص بها في عقار آيل للهدم إذ خلت الأوراق من دليل على اتخاذ أي إجراء من إجراءات الهدم قبل الترخيص بالصيدلية محل القرار مثار النزاع وإذ انتفى ركن الجدية في طلب وقف تنفيذ القرار المطعون فيه فلا محل لبحث ركن الاستعجال لعدم جدواه ويكون قضاء الحكم المطعون فيه بغير ما ذكر قد جانب صواب القانون من المتعين القضاء بإلغائه وبرفض طلب وقف تنفيذ القرار المطعون فيه وإلزام المطعون ضدهما السابع والثامن المصروفات طبقاً لحكم المادة ١٨٤ مرافعات. (الطعن رقم ٥٣١٩ لسنة ٤٦ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٥/٦/٢٩)

الطعن على القرار السلبي بالامتناع عن إجراء الدعوى لانتخابات النقابة الفرعية للمحامين بالقاهرة – قضاء محكمة القضاء الإداري بوقف تنفيذ القرار المطعون فيه – الطعن على الحكم – إجراء الدعوة لهذه الانتخابات – لم يعد ثمة محل للتصدي للشق الخاص بوقف التنفيذ إذ زال ما قد يترتب على القرار محل المنازعة من آثار يتعذر تداركها وجوداً وعدماً وهو مناط المنازعة في شقها العاجل وعلتها التي يدور معها وجوداً وعدماً – الطعن يضحى غير ذي موضوع – رفض الطعن.

مجازاة الطاعن وإبعاده عن الأعمال المالية - اختصاص المحكمة التأديبية بنظر النزاع برمته باعتبار أن الشق الخاص بالإبعاد عن الأعمال المالية مرتبط بالجزاء ومتفرعاً عنه وإعمالاً لقاعدة أن قاضي الأصل هو قاضي الفرع.

(الطعن رقم ٧٠٩ لسنة ٣٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/١٢/٢٧)

مناط قبول الإشكال في التنفيذ سواء بطلب وقف تنفيذ الحكم مثار الإشكال أو الاستمرار في تنفيذه أن يكون مبناه واقعات جديدة بعد صدوره وليست سابقة عليه تمثل عقبة طارئة في سبيل التنفيذ تبرر رفع الإشكال – كشرط لقبول الإشكال ألا يكون التنفيذ قد تم قبل رفع المنازعة إذا كان قد تم فلذي الشأن أن يطلب إبطال ما تم بدعوى موضوعية.

(الطعن ١٩٩٤ لسنة ٤١ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٥/١٢/٣٠)

طلب وقف التنفيذ في دعوى الإلغاء:

طلب وقف تنفيذ القرار المطعون فيه – التفرقة بين الدعاوى المقامة ابتداءً أمام مجلس الدولة والمقامة ابتداءً أمام جهة القضاء العادي – إذا أحيلت الدعوى من القضاء العادي على المحكمة الخوض في فهم حقيقة طلبات المدعين للوصول إلى ما يقصدوه من دعاويهم والهدف الحقيقي من وراء طلباتهم على النحو الذي يتفق ووظيفة دعوى الإلغاء.

(الطعن رقم ٦٧٤ لسنة ٣٩ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/٦/١٥)

طلب وقف التنفيذ الذي يقدم ابتداءً إلى القضاء المدني وإن لم يصحبه صراحة إلغاء القرار المطلوب وقف تنفيذه – ينطوي ضمناً على معنى إلغاء هذا القرار أمام مجلس الدولة.

(الطعن رقم ٢٤٤٨ لسنة ٤٢ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/١/٢٣)

ركن الاستعجال – استطالة أمد النزاع لأكثر من ثمان سنوات ارتفعت خلالها أسعار مواد البناء والعمالة زيادة محسوسة قد يعجز الطاعنان عن إقامة ما يطمحان إليه من بناء بسببها – كما أن جهة الإدارة لن تسلم بسهولة بدفع ما سوف يطلبه الطاعنان من تعويض الأمر الذي يلجئهما للمطالبة به قضاء مما يستطيل معه أمد النزاع خاصة أنه يتعين للفصل فيه رجوع جهة القضاء لأهل الخبرة وأن الحكم في النهاية سيكون تقديرياً ولا يغطي ما أصاب الطاعنان من أضرار في ضوء ذلك – يكون تدارك جميع النتائج المترتبة على القرار المطعون فيه أمراً احتمالياً وغير مؤكد بما يتوافر معه ركن الاستعجال في طلب وقف تنفيذ القرار.

(الطعن رقم ٣٥٩٧ لسنة ٣٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/١/١٢)

وقف تنفيذ القرارات – يتعين أن يطلب طرحه في صحيفة الدعوى – إذا كان طلب وقف التنفيذ مستقلاً غير مقترن بطلب الإلغاء لا يجوز للمحكمة أن تقضي بوقف التنفيذ – إذا طلب إلغاء القرار فقط دون وقف تنفيذه – لا يجوز للمحكمة أن تقضي في وقف التنفيذ وإلا كان قضاء منها بطلبات لم تتضمنها صحيفة الدعوى ولم يطلبها الخصوم.

(الطعن رقم ٥٠٦٥ لسنة ٤١ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/١٠/١٩)

المادة ٤٩ من قانون مجلس الدولة - يشترط لقبول طلب وقف تنفيذ القرار الإداري - إبداء الطلب في صحيفة دعوى الإلغاء - لا يجوز أن يقبل طلب وقف التنفيذ استقلالاً عن طلب إلغائه.

(الطعن رقم ٤١٣٧ لسنة ٤٠ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/٢/١٨)

طلب وقف تنفيذ القرار الإداري - يشترط أن تتعلق المنازعة بقرار إداري وأن يقترن طلب وقف التنفيذ بطلب إلغاء القرار في صحيفة واحدة.

(الطعن رقم ١٣٩١ لسنة ٣٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/٦/٢٨)

لا تقضي المحكمة بوقف تنفيذ القرار إلا إذا توافر ركنان أولهما ركن الجدية بأن يكون هذا القرار معيباً بحسب الظاهر من الأوراق مما يرجع معه إلغاؤه وثانيهما ركن الاستعجال بأن يترتب على تنفيذه نتائج يتعذر تداركها.

(الطعن رقم ٨٣٢ لسنة ٣٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/١١/١٩)

إعمالاً لحكم المادة ٤٩ من قانون مجلس الدولة - يتعين لقبول طلب وقف تنفيذ القرار الإداري أن يقترن طلب وقف التنفيذ بطلب إلغاء القرار المطلوب وقف تنفيذه.

(الطعن رقم ٣٠٢٣ لسنة ٣٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/١١/٢٤)

طلب وقف تنفيذ القرار الذي يقدم ابتداء إلى القضاء المدني، وإن لم يصحبه صراحة طلب إلغاء القرار المطلوب وقف تنفيذه إلا أنه ينطوي على معنى طلب إلغاء القرار المطلوب وقف تنفيذه في مفهوم قانون مجلس الدولة - إذا أحيلت الدعوى إلى القضاء الإداري وجب تكييف طلباته على هدى القواعد المطبقة لديه - حيث لا يقدم طلب وقف التنفيذ استقلالاً وإنما تبعاً لطلب الإلغاء. طالما كانت الخصومة منعقدة أمام المحكمة المختصة فإن حق الخصوم في تقديم طلباتهم وتعديلها يظل قائماً حتى تاريخ إقفال باب المرافعة. (الطعن رقم ٥١٥ لسنة ٣٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/٣/١٧)

طلب وقف تنفيذ القرار الذي يقدم ابتداء إلى القضاء المدني وإن لم يصحبه صراحة طلب إلغاء القرار المطلوب وقف تنفيذه إلا أنه ينطوي على معنى طلب إلغاء القرار المطلوب وقف تنفيذه في مفهوم مجلس الدولة - إذ يحدد المدعي طلباته أمام القضاء المدني وفقاً للمصطلح القائم به - إذا أحيلت الدعوى إلى القضاء الإداري وجب تكييف طلباته على هدى القواعد المطبقة لديه حيث لا يقدم طلب وقف التنفيذ استقلالاً وإنما تبعاً لطلب الإلغاء وتكون الطلبات المطروحة عليه متعلقة بطلب وقف تنفيذ القرار عاجلاً وبطلب إلغائه آجلاً.

(الطعن رقم ٣٠٢٢ لسنة ٣٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/٥/١٢)

وقف تنفيذ قرار إداري - لا يجوز الحكم به إلا إذا توافر في طلب وقف التنفيذ ركنان - ركن الجدية بأن يكون إدعاء الطالب قائماً بحسب الظاهر من الأوراق ودون المساس بأصل طلب الإلغاء على أسباب جدية يكون معها القرار المطعون فيه مرجحاً الإلغاء والثاني - ركن الاستعجال بأن يترتب على تنفيذ القرار المطعون فيه نتائج يتعذر تداركها.

(الطعن رقم ١٨٦٦ لسنة ٣٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/١/٢٨)

طلب وقف التنفيذ الذي يقدم ابتداءً إلى القضاء المدني وإن لم يصحبه صراحة طلب إلغاء القرار المطلوب وقف تنفيذه - إلا أنه ينطوي ضمناً على معنى طلب إلغاء القرار في مفهوم قانون مجلس الدولة - إذا أحيلت الدعوى إلى القضاء الإداري كيفت طلباته على هذه القواعد المطبقة لديه حيث لا يقدم طلب وقف التنفيذ استقلالاً وإنما يقدم تبعاً لطلب الإلغاء.

(الطعن رقم ١٧٧٠ لسنة ٣٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٤/١٢/٢٥)

إيقاف تنفيذ قرار إداري - شروطه - ركنان أولهما - ركن الجدية بأن يكون الطلب قائماً بحسب الظاهر من الأوراق ودون المساس بأصل طلب الإلغاء عند الفصل فيه على أسباب جدية يرجح معها إلغاء القرار المطعون فيه - ثانيهما - ركن الاستعجال - بأن يترتب على تنفيذ القرار المطعون فيه نتائج يتعذر تداركها.

(الطعن رقم ٢١٢٧ لسنة ٣٢ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٤/٦/٢٦)

طلب وقف التنفيذ يجب أن يقوم على ركنين أولهما قيام حالة الاستعجال بأن يترتب على تنفيذ القرار المطعون فيه نتائج يتعذر تداركها - والثاني أن يكون ادعاء الطالب قائماً بحسب الظاهر من الأوراق على أسباباً جدية - كلا الركنين هي الحدود التي تحد سلطة القضاء الإداري وتخضع لرقابة المحكمة الإدارية العليا - على هذه الأخيرة أن تسلط رقابتها القانونية على الحكم الصادر بوقف تنفيذ القرار المطعون فيه للتأكد من توافر الركنين - تخلف أحدهما أو كليهما يتعين على تنفيذ المطعون فيه نتائج يتعذر تداركها - والثاني أن يكون ادعاء الطالب قائماً بحسب الظاهر من الأوراق على أسباباً جدية - كلا الركنين هي الحدود التي تحد سلطة القضاء الإداري وتخضع لرقابة المحكمة الإدارية العليا - على هذه الأخيرة أن تسلط رقابتها القانونية على الحكم الصادر بوقف تنفيذ القرار المطعون فيه للتأكد من توافر الركنين - تخلف أحدهما أو كليهما يتعين على المحكمة رفض الطلب والانصراف إلى الفصل في الدعوى الأصلية بإلغاء القرار.

(الطعن رقم ٤٠١ لسنة ٣٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٤/١١/٦)

لا يوقف القضاء الإداري قراراً إلا إذا تبين له - بحسب الظاهر من الأوراق ودون المساس بطلب الإلغاء توافر ركنين أولهما: قيام حالة الاستعجال بأن يترتب على تنفيذ القرار نتائج يتعذر تداركها وثانيهما يتصل بمبدأ المشروعية بأن يكون ادعاء الطالب بحسب الظاهر من الأوراق قائماً على أسباب جدية - كلا الركنين من الحدود القانونية التي تحد سلطة المحكمة في وقف تنفيذ القرار الإداري - تخضع في ذلك لرقابة المحكمة الإدارية العليا.

(الطعن رقم ١٤٤٩ لسنة ٣٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٤/١١/٢٧)

مناط طلب وقف التنفيذ توافر ركنين - ركن الاستعجال أو يكون ادعاء الطالب قائماً بحسب الظاهر على أسباب جدية يرجح فيها إلغاء القرار المطعون فيه - أموال النذور - هي أموال خاصة يتبرع بها أصحابها في أوجه البر والخير - تتفاوت حصيلتها من آن لآخر - وزارة الأوقاف تقوم بالتصرف فيها طبقاً للائحة التنفيذية لصناديق النذور - يحتفظ باستقلالها عن أموال الدولة - لا تعدو الحصة التي تصرف منها للعاملين بوزارة الأوقاف من المرتبات - هذه الحصة لا تمثل مورد الرزق الذي يقيم أود هؤلاء العاملين مما ينفي ركن الاستعجال في طلب وقف التنفيذ.

(الطعن رقم ٢٩٩٦ لسنة ٤١ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٣/١٢/٤)

المادة ٤٩ من قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢. يتعين لوقف تنفيذ القرار المطعون فيه توافر ركني الجدية والاستعجال معاً، بحيث إذا انقضى أحدهما تعين الحكم برفض طلب وقف التنفيذ، لا ريب أنه في مجال وقف التنفيذ يتعين استمرار ركن الاستعجال حتى تاريخ الفصل في النزاع - أساس ذلك: أن القصد من الحكم بوقف التنفيذ هو تفادي النتائج التي يتعذر تداركها فيما لو يتم تنفيذ القرار المطعون فيه - إذا كانت قد تحققت بالفعل تلك النتائج وزالت من ثم حالة الاستعجال فدق طلب التنفيذ أحد ركنيه الأساسيين - الأثر المترتب على ذلك: يتعين الحكم برفضه.

(الطعن رقم ٣٧٩ لسنة ٣٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٣/٥/٩)

يجب أن يستند القاضي الإداري فيما يقضي بوقف تنفيذه من قرارات إدارية بحسب الظاهر من الأوراق وفي الحدود التي يقتضيها القضاء بوقف التنفيذ على ما يبدو من عدم مشروعية القرار - وذلك فضلاً عن توفر نتائج يتعذر تداركها على استمرار التنفيذ - محاكم مجلس الدولة تباشر الرقابة على مشروعية قرارات وتصرفات الإدارة متمتعة بالاستقلال الكامل عن أية سلطة في الدولة في أداء رسالتها في حدود الدستور والقانون - لا تحل هذه المحاكم محل جهة الإدارة في أداء واجباتها ومباشرتها لمسئوليتها التنفيذية التي أناطها بها كذلك الدستور والقانون واللوائح التنظيمية والتي تتحمل الإدارة مسئولية إدارتها لها مدنياً وجنائياً وإدارياً وسياسياً - رقابة المشروعية - حدودها.

(الطعن رقم ١٤٤٧ لسنة ٣٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٢/٢/٢)

يتعين للحكم بوقف تنفيذ القرار الإداري ضرورة توافر ركنين ركن الجدية: بأن يكون القرار المطعون فيه بحسب ظاهر الأوراق ودون مساس بطلب الإلغاء مرجح الإلغاء لأسباب ظاهرة تكفي بذاتها لحمل هذه النتيجة وركن الاستعجال بأن يترتب على تنفيذ القرار المطعون فيه نتائج يتعذر تداركها. المنازعة في مدى أحقية الطالب للفرص لأداء الامتحان ليست طعناً في قرار إداري بالفصل من الكلية لاستنفاذه المرات التي تعتد بها الكلية التي يتبعها ولعدم معاملته بالفرص أو الفرص الأخرى التي يستمد حقه منها من القانون مباشرة وإنما المنازعة في حقيقتها منازعة إدارية حول استحقاق الطالب قانوناً تلك الفرص الأخرى والتي يتعين قانوناً على جامع الأزهر منحها للطالب طالما توافرت شروطها.

(الطعن رقم ٢٨٣٢ لسنة ٢٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩١/٢/٢٣)

القرارات السلبية بالامتناع عن إنهاء الخدمة تطبيقاً لحكم المادة ٩٨ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ متى توافرت شروط إعمال قرينة الاستقالة الحكمية لا تندرج ضمن المنازعات المنصوص عليها في البنود ثالثاً ورابعاً وتاسعاً من المادة ١٠ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن مجلس الدولة - لا ينطبق عليها الحكم الوارد بنص المادة ١٢ من قانون مجلس الدولة ولا تخضع لقيد التظلم الوجوبي قل طلب إلغائها - خروجها عن نطاق تطبيق نص المادة ٤٩ من قانون مجلس الدولة.

(الطعن رقم ١٨٢١ لسنة ٣٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٠/٣/٢)

حرمان الطالب من دراسته وأداء امتحانه بما يرتبه ذلك من ضياع سنة أو أكثر من حياته الدراسية هو مما يتعذر تداركه قبل فوات الوقت ومن ثم يتوافر في شأنه بالضرورة ركن الاستعجال.

(الطعن رقم ٢٢٣٨ لسنة ٣٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٠/١٢/٢٩)

وقف تنفيذ القرار الإداري يقوم على توافر ركنا الجدية والاستعجال - يتوافر ركن الجدية بأن يكون الطعن في هذه القرار قائماً حسب الظاهر على أسباب جدية يرجح معها القضاء بإلغائه - انطواء الغرض من قرار الاستيلاء تحت الغاية المرسومة في المادة الأولى من المرسوم بقانون رقم ٩٥ لسنة ١٩٤٥، وهي ضمان تموين البلاد وتحقيق العدالة في التوزيع يجعل القرار حسب ظاهر الأوراق مبرءاً مما يعيبه الأمر الذي يعني تخلف ركن الجدية اللازم لوقف تنفيذه.

(الطعن رقم ١٤٠٤ لسنة ٣٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٩/٦/٣)

يشترط للحكم بوقف التنفيذ توافر ركنين (١) الركن الأول ركن الجدية في الأسباب التي يبنى عليها الطلب الموضوعي بإلغاء القرار بما يرجح بحسب الظاهر الحكم بإلغائه عند الفصل في الموضوع - (٢) الركن الثاني: ركن الاستعجال بأن يكون تنفيذ القرار مما يترتب عليه نتائج يتعذر تداركها - حرمان الطلبة والطالبات من مواصلة الدراسة وأداء الامتحانات هو من المخاطر وضياع سنين العمر مما يتعذر تداركه بفوات الوقت ويتوافر معه ركن الاستعجال الذي يبرر طلب وقف التنفيذ.

(طعنين رقمي ٢٤٦٧ و ٣٤٧٠ لسنة ٣٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٩/١٢/٢)

القرارات الصادرة بإنهاء الخدمة للانقطاع عن العمل لا يشترط التظلم منها قبل اللجوء إلى القضاء بطلب إلغائها - يجوز وقف تنفيذ هذه القرارات إذا ما توافرت في الطلب الشروط المقررة قانوناً لوقف تنفيذها - أساس ذلك: الأخذ بمفهوم المخالفة من الفقرة الثانية للمادة (٤٩) من القانون ٤٧ لسنة ١٩٧٢.

(الطعن رقم ٢١٤٧ لسنة ٣٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٨/٦/٧)

اللجنة المؤقتة الصادر بتشكيلها القرار المطعون فيه تتولى الاختصاصات المخولة لمجلس النقابة العامة المنصوص عليها في القانون رقم ١٧ لسنة ١٩٧٣ - مباشرة اللجنة لهذه الاختصاصات يتعذر تداركها إذا ما قضى بعدم دستورية النصوص التي استندت إليها - أثر ذلك: توافر ركن الاستعجال في طلب وقف تنفيذ القرار المطعون فيه. (الطعن رقم ٢٧٤٢ لسنة ٢٩ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٤/٣/٤)

وقف التنفيذ - رهين بتوافر ركنين: أولاهما ركن الجدية - ويتمثل في قيام الطعن في قرار - بحسب الظاهر - على أسباب جدية تحمل على ترجيح الحكم بإلغائه عند نظر الموضوع - وثانيهما ركن الاستعجال: بأن يكون من شأن استمرار القرار وتنفيذه ترتيب نتائج قد يتعذر تداركها فيما لو قضي بإلغائه - استظهار وعدم مشروعية القرار من استناده إلى أحكام القانون رقم ١٧ لسنة ١٩٨٣ التي تعتبر ترديداً لأحكام القانون رقم ١٢٥ لسنة ١٩٨١ التي قضت المحكمة الدستورية بعدم دستوريته.

(الطعن رقم ٢٧٤٢ لسنة ٢٩ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٤/٣/٤)

حكم محكمة القضاء الإداري برفض طلب وقف التنفيذ - اعتبار الحكم الصادر في هذا الشأن حكماً قطعياً له مقومات الأحكام وخصائصها ويحوز حجية الأمر المقضي به بالنسبة إلى ما فصلت فيه المحكمة في خصوصية اختصاص المحكمة وقبول الدعوى- اعتبار قضاؤها في ذلك نهائياً يقيدها عند نظر طلب الإلغاء - قضاء محكمة القضاء الإداري عند نظر الموضوع بعدم اختصاصها - حكمها في هذا الشأن يكون معيباً لمخالفته لحكم سابق حاز قوة الأمر المقضي فيه.

(الطعن رقم ١٥٣٨ لسنة ٢٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨١/١١/٧)

الدعوى الإدارية لا يسوغ الحكم فيها إلا بعد أن تقوم هيئة مفوضي الدولة بتحضيرها وتهيئتها للمرافعة وتقديم تقرير بالرأي القانوني مسبباً فيها – الإخلال بهذا الإجراء الجوهري يترتب عليه بطلان الحكم الذي يصدر في الدعوى – لا سبيل إلى الخلط بين الحكم الصادر في دعوى الإلغاء والذي لا غنى فيه عن وجب تحضيرها وتهيئتها للمرافعة وتقديم تقرير فيها من قبل هيئة مفوضي الدولة وبين الأمر الصادر من المحكمة بوقف تنفيذ القرار أو رفض طلب وقف التنفيذ مؤقت بطبيعته وغير ذي موضوع بصدور الحكم في الدعوى الأصلية – إجراءات تحضير الدعوى من قبل هيئة مفوضي الدولة والمنصوص عليها قانوناً لا تنصرف إلى طلب وقف التنفيذ الذي يلازمها – اطراد صحيح لأحكام محكمة القضاء الإداري في الفصل في طلب وقف التنفيذ دون استلزام إجراءات التحضير من قبل هيئة مفوضي الدولة.

(الطعن رقم ٤٤٤ لسنة ٢٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨١/١/٢٤)

الأصل أنه لا يسوغ الحكم في الدعوى الإدارية إلا بعد أن تقوم هيئة مفوضي الدولة بتحضيرها وإبداء رأيها القانوني مسبباً فيها ويترتب على الإخلال بهذا الإجراء الجهوري بطلان الحكم الذي يصدر في الدعوى – هذا الأصل لا يصدق في هذا الطلب لحين اكتمال تحضير الدعوى ينطوي على إغفال لطبيعته وتفويت لأغراضه وإهدار لطابع الاستعجال الذي يتسم به ويقوم عليه – للمحكمة قبل أن تتصدى لبحث طلب وقف التنفيذ أن تفصل صراحة وعلى وجه قاطع في بعض المسائل الفرعية مثل الدفع بعدم الاختصاص والدفع بعدم قبول الدعوى لرفعها بعد الميعاد أو لأن القرار المطعون فيه ليس نائياً حتى لا يحمل قضاءها في موضوع الطلب المستعجل قبل البت في هذه المسائل على أنه قضاء ضمني برفضها – ومتى كان الفصل في هذه الدفوع ضرورياً ولازماً قبل التعرض لموضوع طلب وقف التنفيذ وهي بلا شك تتسم مثله بطبيعة خاصة قوامها الاستعجال مما يستوجب معه الرأي بها عن التقيد بإجراءات تحضير الدعاوى وتهيئتها للمرافعة عن طريق هيئة مفوضي الدولة.

(الطعن رقم ١١٤٥ لسنة ٢٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨١/١٢/١٢)

المادة ٤٩ من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ تجيز للمحكمة أن تأمر بوقف تنفيذ القرار المطعون فيه مؤقتاً إذا طلب ذلك في عريضة الدعوى ورأت المحكمة أن نتائج التنفيذ قد يتعذر تداركها – الحكم الصادر في شأن طلب وقف التنفيذ وإن كان لا يمس أصل طلب الإلغاء فلا يقيد المحكمة عند نظر أصل الطلب موضوعاً إلا أنه يبقى مع ذلك حكماً قطعياً له مقومات الأحكام وخصائصها ويحوز حجية الأحكام في موضوع الطلب ذاته ولو أنه مؤقت بطبيعته طالما لم تغير الظروف كما يحوز هذه الحجية من باب أولى بالنسبة لما فصلت المحكمة فيه من مسائل فرعية قبل البت في موضوع الطلب كالدفع بعدم الاختصاص أو بعدم القبول لرفع الدعوى بعد المواعيد القانونية أو لعدم نهائية القرار المطعون فيه – قضاء المحكمة في هذا كله ليس قطعياً فحسب بل يعتبر نهائياً كذلك – تعرض المحكمة الإدارية لهذه الدفوع بمناسبة نظرها طلب صرف المرتب مؤقتاً والفصل فيها بحكم نهائي حاز حجية الأمر المقضي يحول دون إعادة تعرض المحكمة الاستئنافية للحكم في هذه الدفوع.

مادامت قرارات التكليف لا تعتبر قانوناً من القرارات التي لا يقبل طلب إلغائها قبل التظلم منها إدارياً فإنه لا يسري عليها حكم الفقرة الثانية من المادة ٢١ من القانون المشار إليه بل يكون من الجائز طلب وقف تنفيذها متى توافر فيها ركنا هذا الطلب وهما الاستعجال وقيام أسباب جدية تحمل على ترجيح إلغاء القرار موضوع هذا الطلب.

(طعنان رقما ٨٨٠ لسنة ٩ق وطعن رقم ١٠٤٨ لسنة ١٠ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٧/٥/١٣)

أنه وفقاً لأحكام المادة ٢١ من القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ يتعين أن يقوم طلب استمرار صرف المرتب على ركنين، الأول: قيام الاستعجال ومقتضاه أن يترتب على تنفيذ القرار الصادر بوقف الموظف أو فصله نتائج يتعذر تداركها وقد عالج القانون الاستعجال في هذه الحالة لا بوقف تنفيذؤ القرار ذاته ولكن بعلاج استحدثه قدر فيه الضرورة بقدرها وذلك بإجازة القضاء باستمرار صرف المرتب كله أو بعضه حتى لا ينقطع عن الموظف مورد الرزق الذي يقيم الأود إن كان المرتب هو هذا المورد - والواقع من الأمر أن القضاء باستمرار صرف المرتب كله أو بعضه لا يعدو أن يكون وقفاً لتنفيذ كل أو بعض الآثار المالية المترتبة على القرار الصادر بالفصل أو بالوقف بالقدر الذي تقتضيه إقامة أ،د الموظف ومواجهة حالة الفاقة التي يتعرض لها نتيجة لحرمانه من مرتبه وذلك بصفة مؤقتة حتى يقضي في دعوى الإلغاء. أما الركن الثاني فيتصل بمبدأ المشروعية بأن يكون إدعاء الطالب في هذا الشأن قائماً بحسب الظاهر على أسباب جدية وكلا الركنين هي الحدود القانونية التي تحد سلطة القضاء الإداري وتخضع لرقابة المحكمة الإدارية العليا.

(طعنان رقما ١١٤١ لسنة ١١ق و ٢٩٧ لسنة ١٢ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٧/٣/٤)

إن طلب الحكم بسقوط الطعن في الحكم الصادر في طلب استمرار صرف المرتبات استناداً إلى صدور الحكم الموضوعي بإلغاء قرار الفصل هذا الطلب لا يقوم على أساس سليم إذ أنه مادام الحكم بالإلغاء لم يصبح نهائياً بعد لقيام الطعن فيه أمام المحكمة الإدارية العليا فإنه يظل غير قابل للتنفيذ حتى يفصل في الطعن المذكور وذلك وفقاً لأحكام المادة ١٥ من قانون مجلس الدولة رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ التي تنص على أنه "لا يجوز تنفيذ الحكم قبل فوات ميعاد الطعن ويترتب على رفعه وقف تنفيذ الحكم وذلك فيما عدا أحكام المحاكم التأديبية أو الأحكام الصادرة بالتطبيق للمادة ٢١ فتكون واجبة التنفيذ إلا إذا أمرت دائرة فحص الطعون بإجماع الآراء بغير ذلك" ومن ثم فالحكم الصادر وفقاً لأحكام المادة المشار إليها باستمرار صرف مرتب المدعي يظل قائماً ونافذاً ومنتجاً لأثره حتى تأمر دائرة فحص الطعون بوقف تنفيذه أو حتى يفصل في الطعن في الحكم الصادر بالإلغاء - وبناء على ذلك فإن مجرد حكم محكمة القضاء الإداري بإلغاء القرار الصادر بإنهاء عمل المدعي لا يترتب عليه سقوط طعن الجهة الإدارية في الحكم الصادر باستمرار صرف مرتبه.

(طعنان رقما ١١٤١ لسنة ١١ق وطعن رقم ٧ لسنة ٢١ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٧/٣/٤)

يشترط لقبول الدعوى أن يكون طلب وقف التنفيذ مقترن بطلب الإلغاء في صحيفة واحدة:

إن وقف تنفيذ القرارات الإدارية ووقف تنفيذ الأحكام القضائية يخضع لضوابط وشروط واحدة من حيث المشروعية ، وركن الاستعجال ، ومن ثم فإنه يلزم لقبول طلب وقف تنفيذ الحكم المطعون فيه أن يعترف بالطلب الموضوعي في الطعن بإلغاء الحكم المطعون فيه - لا يجوز طلب وقف تنفيذ الحكم استقلالا عن طلب إلغائه - أساس ذلك - أن وقف التنفيذ هو فرع من إلغائه فلا يجوز الاقتصار على الأول دون الثاني .

(طعنان رقما ٦١٦٣ ، ٧٨٣٦ لسنة ٤٧ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠٧/٢/٢٤)

يجب أن يكون طلب وقف التنفيذ مقترناً بطلب الإلغاء في صحيفة واحدة حتى تكون الدعوى مقبولة – ذلك الشرط الشكلي واجب في حالة إقامة الدعوى أمام محاكم مجلة الدولة أما في حالة إقامة الدعوى أمام المحاكم المدنية فإذا كان طلب المدعي وقف تنفيذ القرار وكان قد أقام دعواه أمام محكمة لا تملك سوى الحكم بوقف التنفيذ كمحاكم التنفيذ فإنه عند إحالة الدعوى إلى محاكم مجلس الدولة يجب على المدعي أن يضيف إلى طلبه وقف التنفيذ طلباً بالإلغاء حتى يتحقق في الاقتران المتطلب لصحة شكل الدعوى قانوناً وأما إذا كان المدعي قد أقام دعواه بطلب وقف أمام محكمة مدنية تملك الفصل في الموضوع كالمحكمة الابتدائية فإنه عند إحالة دعواه إلى محاكم مجلس الدولة لا يلزم إضافة طلب الإلغاء إلى طلبه السابق بوقف التنفيذ إلا إذا طلبت منه المحكمة ذلك تأسيساً على أن إقامة المدعي لدعواه بطلب وقف التنفيذ أمام المحكمة الابتدائية إنما يعني أن طلب وقف التنفيذ وفقاً للتكييف الصحيح لإرادة المدعي إنما يتضمن في ثناياه طلب الإلغاء. (الطعن رقم ١١٠٩ لسنة ٤٥ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠١/٥/١٣)

يجوز للمحكمة أن تأمر بوقف تنفيذ القرار المطلوب إلغاؤه إذا طلب ذلك في صحيفة الدعوى ورأت المحكمة أن نتائج التنفيذ قد يتعذر تداركها – يلزم حتى تجيب المحكمة لطلب وقف تنفيذ القرار المطعون فيه أن يتوافر ركنان: الاستعجال – مقتضى الجدية أن يتضح للمحكمة بحسب الظاهر من الأوراق أن الطاعن يستند إلى أسباب صحيحة يرجح معها الحكم بإلغاء القرار عند الفصل في الموضوع – هذه الجدية شرط يتصل بمحل طلب وقف التنفيذ ويرتبط بالواقع وحكم القانون.

(اطعن رقم ١٥٥٠ لسنة ٣٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٠/١١/٢٤)

سلطة وقف تنفيذ القرارات الإدارية مشتقة من سلطة الإلغاء – الخصومة بدورها في طلب وقف التنفيذ تكون خصومة محلها المحدد باختصام القرار استهدافاً لوقف تنفيذه قبل مراقبة مشروعيته – مخاصمة القرار الإداري أمام محاكم مجلس الدولة لا توقف التنفيذ – إذا طلب وقف التنفيذ عند إقامة دعوى الإلغاء فإنه يتعين أن يصادف محله بأن يكون القرار نافذاً فعلاً – يكون للقضاء الإداري صلاحية وقف تنفيذ القرارات الإدارية المطعون فيها بالإلغاء – يجوز للمحكمة أن تأمر بوقف تنفيذ القرار المطلوب إلغائه – إذا طلب ذلك في صحيفة الدعوى ورأت المحكمة أن نتائج تنفيذ القرار يتعذر تداركها – يتعين على أية محكمة من محاكم مجلس الدولة قبل الفصل في موضوع الدعوى بإلغاء القرار أن تتصدى للفصل في الدفع بعدم ولاية القضاء الإداري أو في الدفع بعدم الاختصاص النوعي أو المحلي للمحكمة والدفع بعدم قبول الدعوى شكلاً لرفعها بعد الميعاد القانون، شرط المصلحة – يجب أن يتوافر عن طلب وقف تنفيذ القرار وحتى تمام الفصل فيه. (الطعن رقم ٣١٠٤ لسنة ٣٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٠/١٢/١)

المادة ٤٩ من قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ – وجوب اقتران طلب وقف التنفيذ بطلب الإلغاء – عدم جواز الاقتصار في صحيفة الدعوى أو تقرير الطعن على طلب وقف تنفيذ القرار أو الحكم المطعون فيه دون طلب الإلغاء – وقف تنفيذ القرارات الإدارية ووقف تنفيذ الأحكام القضائية يخضع لضوابط وشروط واحدة من حيث المشروعية وركن الاستعجال – يلزم لقبول طلب وقف تنفيذ الحكم المطعون فيه أن يقترن بالطلب الموضوعي في الطعن بإلغاء الحكم المطعون فيه وبما يطلب الطاعن الحكم به في موضوع الدعوى – القول بغير ذلك مؤداه أن يغدو طلب وقف تنفيذ الحكم على استقلال وسيلة لشل قوة الأمر المقضي لحكم قائم قانوناً – سيما إذا انغلق باب الطعن فيه بالإلغاء لفوات ميعاده – إذا وقع الطعن على غير هذا الوجه كان غير مقبول شكلاً.

(الطعن رقم ٢٤٨٣ لسنة ٣٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٩/٦/٢٤)

طلب وقف التنفيذ – اقترانه بطلب إلغاء – مدى تحققه – يشترط لقبول طلب وقف تنفيذ القرار الإداري اقترانه بطلب إلغائه وإلا غدا غير مقبول شكلاً – هذا الشرط يتحقق في كل حالة يتضمن فيها طلب وقف معنى إعدام القرار وتجريده من كل أثر قانوني أياً كانت الألفاظ المستعملة للدلالة على هذا المعنى – إقامة المدعي دعوى مستهدفاً بها إلغاء قرار محافظ الإسكندرية بإزالة تعدي المدعي إدارياً على أرض النزاع وانطوائها على طلب برد حيازته لهذا العقار ومنع التعرض له – هذه الدعوى تكون قد طويت على طلب وقف التنفيذ والإلغاء في آن واحد بعد أن إقامتها في الميعاد المقرر للطعن بالإلغاء الحكم بقبول طلب وقف التنفيذ.

(الطعن رقم ٦٥١ لسنة ٢٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٣/١١/٥)

الحكم الصادر بوقف التنفيذ:

الحكم الصادر في طلب وقف التنفيذ له مقومات الأحكام وخصائصها بالنسبة إلى وجوب تنفيذه وجواز الطعن عليه أمام المحكمة الإدارية العليا – وهو حكم وقتي بطبيعته يقف أثره من تاريخ صدور الحكم في موضوع الدعوى أساس ذلك: أنه منذ هذا التاريخ تترتب آثار الحكم الأخير باعتباره فاصلاً في موضوع الدعوى واجب التنفيذ من تاريخ صدوره – مؤدى ذلك: أن الحكم في طلب وقف التنفيذ ينتهي أثره ويستنفد غرضه بصدور الحكم المتعلق بموضوع المنازعة وعليه يكون الاستمرار في نظر الطعن في هذا الحكم الوقتي غير ذي موضوع ولا جدوى منه.

(الطعن رقم ١١٠٧ لسنة ٤١ق "إدارية عليا" جلسة ٢٠٠١/٤/٧)

الحكم الصادر في طلب وقف التنفيذ – حكم وقتي يظل محتفظاً بمقوماته إلى أن يصدر الحكم في الموضوع.

(الطعن رقم ١٢٨٥، ١٢٨٦ لسنة ٢٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٣/٥/٤)

المادة ٤٩ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بشأن مجلس الدولة مفادها – المشرع خول القضاء الإداري صلاحية وقف تنفيذ القرارات الإدارية المطعون فيها بالإلغاء – استهدف المشرع من ذلك تلافي النتائج الخطيرة التي قد تترتب على تنفيذها – لا يحكم بوقف تنفيذ القرار الإداري إلا إذا تبين للمحكمة وعلى حساب الظاهر من الأوراق ومع عدم المساس بأصل طلب الإلغاء عند الفصل فيه أن طلب وقف التنفيذ يقوم على ركنين أحدهما يتصل بمبدأ المشروعية والثاني بالاستعجال – عدم توافر أحدهما يتعين الحكم برفض طلب وقف التنفيذ.

(الطعن رقم ٢٩٩٣ لسنة ٣١ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٠/٤/١٤)

يجب أن يلتزم قاضي المشروعية وهو بصدد تقدير ركن الجدية في طلب وقف التنفيذ بحدود الاختصاص المقرر له كقاضي للأمور المستعجلة في المجال الإداري – بحيث يقف اختصاصه في هذا الشأن عند استظهار وتقدير جدية المطاعن المنسوبة إلى القرار الإداري بالنظر إلى ظاهرها استخلاصاً من ظاهر الأوراق دون الغوص في موضوع المنازعة والتعمق في تمحيصها.

(الطعن رقم ٧٤٣ لسنة ٣٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٠/١١/٢٤)

الحكم الصادر في طلب وقف التنفيذ ينتهي أثره ويستنفذ أغراضه لصدور الحكم في الموضوع - يكون الاستمرار في نظر الطعن في هذا الحكم غير ذي موضوع ولا جدوى منه - إذ يعد الحكم الصادر في طلب وقف التنفيذ حكم وقتي بطبيعته يقف أثره من تاريخ صدور الحكم في موضوع الدعوى - من هذا التاريخ تترتب آثار الحكم الأخير - باعتباره فاصلاً في موضوع المنازعة واجب النفاذ من تاريخ صدوره.

(طعني رقما ١٢٩١ و ١٢٩٩ لسنة ٣١ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٨/١/١٦)

وقف تنفيذ القرار الإداري إجراء وقتي مستعجل طبقاً للمادة ٤٩ من قانون مجلس الدولة - مدار القضاء بوقف التنفيذ توافر ركني الجدية والاستعجال - قوام الجدية رجحان القضاء بإلغاء القرار عند بحث مشروعيته في قضاء الموضوع، استناداً إلى ظاهر الأمر دون تطرق إلى دقيق البحث الموضوعي - قوام الاستعجال أن يترتب على تنفيذ القرار نتائج يتعذر تداركها - مناطها وقف التنفيذ هو ذات مناط الإلغاء باعتبار الأول فرعاً وقتياً عن الثاني وهو توافر المصلحة عند رفع الدعوى وتقديم الطلب - يجب أن تستمر المصلحة قائمة كاملة حتى الحكم، فإذا ما زال في أية لحظة قبل الحكم يتعين أخذ ذلك في الاعتبار، وترتيب النتائج الواجب ترتيبها على ذلك.

(الطعن رقم ٣١٤ لسنة ٣٢ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٧/٦/١٣)

يشترط لوقف تنفيذ القرار المطعون فيه بالإلغاء - أن يكون من شأن تنفيذه حدوث نتائج يتعذر تداركها - المنازعات التي تدور حول حقوق مالية ينتفي فيها تصور وقوع نتائج يتعذر تداركها من تنفيذ ما قد يصدر بشأنها من قرارات - أساس ذلك: أنه بعد حسم موضوع النزاع سوف يسترد كل صاحب حق حقه - مثال: طلب وقف تنفيذ صرف قيمة خطاب ضمان حتى يقضي في موضوع الدعوى.

(الطعن رقم ٢٥١٢ لسنة ٣٠ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٧/١١/١٧)

الحكم الصادر في الشق المستعجل له مقومات الأحكام وخصائصها ومنها جواز الطعن فيه على استقلال أمام المحكمة الإدارية العليا - الحكم في الشق المستعجل وهو حكم وقتي بطبيعته - يقف أثر هذا الحكم في تاريخ صدور الحكم في موضوع الدعوى - أساس ذلك: أنه بعد حسم موضوع النزاع سوف يسترد كل صاحب حق حقه - مثال: طلب وقف تنفيذ صرف قيمة خطاب ضمان حتى يقضي في موضوع الدعوى.

(الطعن رقم ٢٥١٢ لسنة ٢٠ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٧/١١/١٧)

الحكم الصادر في الشق المستعجل له مقومات الأحكام وخصائصها ومنها جواز الطعن فيه على استقلال أمام المحكمة الإدارية العليا - الحكم في الشق المستعجل وهو حكم وقتي بطبيعته - يقف أثر هذا الحكم في تاريخ صدور الحكم في موضوع الدعوى - أساس ذلك: أنه منذ هذا التاريخ تترتب آثار الحكم الأخير باعتباره حكماً فاصلاً في موضوع المنازعة واجب نفاذه من تاريخ صدوره حتى لو طعن فيه أمام المحكمة الإدارية العليا إلا إذا أمرت دائرة فحص الطعون بوقف تنفيذه - مؤدى ذلك: أن الحكم في طلب وقف التنفيذ يسقط بصدور الحكم في موضوع الدعوى - نتيجة ذلك: بعد صدور الحكم في موضوع الدعوى يعتبر الاستمرار في نظر الطعن في حكم وقف التنفيذ غير ذي موضوع - الحكم في الشق الموضوعي بانتهاء الخصومة قبل الفصل في الطعن في الشق المستعجل - الحكم في الطعن في الشق المستعجل باعتبار الخصومة منتهية.

(الطعن رقم ٢٣٢ لسنة ٢٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٦/١١/٢٣)

الحكم بوقف تنفيذ القرار الإداري هو حكم مؤقت بطبيعته ينقضي وجوده القانون ويزول كل أثر له إذا قضى برفض الدعوى موضوعاً.

(الطعن رقم ٧٢٥ لسنة ٢٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٥/٤/٢٣)

الحكم الصادر في طلب وقف التنفيذ هو حكم قطعي له مقومات الأحكام وخصائصها - مدى حجيته بالنسبة إلى ما فصل فيه من مسائل فرعية قبل البت في الموضوع - أساس ذلك حجية الشيء المقضي تسمو على قواعد النظام العام.

(الطعن رقم ٨١٤ لسنة ١٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٩/٣/٨)

دعوى الإلغاء مما يتعلق بالنظام العام:

قبول دعوى الإلغاء من النظام العام - على المحكمة أن تقضي به من تلقاء نفسها - الدفع بعدم قبول الدعوى لرفعها بعد الميعاد - يجوز إبداءه في أي مرحلة من مراحل الدعوى لتعلقه بالنظام العام - على المحكمة أن تستوثق من اكتمال الإجراءات المتطلبة قانوناً لرفع الدعوى واحترام المواعيد المقررة لرفعها.

(الطعن رقم ١٧٢٩ لسنة ٣٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/١/٢١)

حكم رفع دعوى الإلغاء إلى محكمة غير مختصة:

حدد المشرع ميعاد رفع دعوى الإلغاء بستين يوماً من تاريخ نشر القرار الإداري المطعون فيه أو إعلان صاحب الشأن به - يقوم مقام هذا النشر أو الإعلان علم صاحب الشأن علماً يقينياً شاملاً في تاريخ معين بالقرار المطعون فيه - ينقطع هذا الميعاد بالتظلم الذي يقدم خلاله إلى الهيئة الإدارية التي أصدرت القرار أو الهيئات الرئاسية - لا ينتج هذا الأثر في قطع الميعاد سوى التظلم الأول دون التظلمات التالية له - ينقطع الميعاد برفع الدعوى خلاله ولو إلى محكمة غير مختصة ويظل هذا الأثر قائماً حتى يصدر الحكم بعدم الاختصاص فيجري الميعاد ثانية - مناط إعمال هذه القاعدة الأخيرة هو أن ترفع الدعوى إلى محكمة داخلة في جهة من جهات القضاء - ينحسر مجال هذه القاعدة إذا طرح النزاع على غير محكمة - مثال ذلك: اللجنة القضائية للإصلاح الزراعي - أساس ذلك - أن هذه اللجنة غير مختصة ولائياً بنظر اعتراضات لجنة المنتفعين التي يطعن في قراراتها مباشرة أمام محكمة القضاء الإداري - لا وجه للحجاج بكونها جهة قضائية مستقلة عن جهتي القضائين العادي والإداري وتعد قرارتها فيما أسند إليها أحكاماً قضائية - نتيجة ذلك: لا تعتبر هذه اللجان بحال داخلة في مدلول المحكمة بالمعنى الصحيح في مفهوم القاعدة التي تقضي بانقطاع الميعاد برفع الدعوى خلاله إلى محكمة غير مختصة.

(الطعن رقم ٢٦٥٥ لسنة ٣٠ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٧/١٢/١٢)

حجية الأحكام الصادرة بالإلغاء:

في مجال القانون الخاص يحوز الحكم حجية ويعتبر قرينة قانونية قاطعة فيما بين طرفي الخصومة لا يجوز دحضها وفقاً للقواعد العامة في الإثبات بل يتعين سلوك طريق الطعن المقرر قانوناً. يعتبر الحكم حجة على الغير وقرينة بسيطة يجوز إثبات عكسها وفقاً للقواعد العامة. ينطبق ذلك في مجال القانون الخاص الذي تستهدف قواعده تنظيم مصالح فردية خاصة تقوم على أساس التعادل بين أطرافها. تعتبر هذه القواعد غير آمرة ويجوز الاتفاق على مخالفتها. يختلف الحال في مجال القانون الإداري والتي تهدف قواعده إلى تنظيم مراكز قانونية عامة لا تتوازى فيها المصلحة العامة مع المصلحة الخاصة بل تعلو الأولى على الثانية.

مؤدى ذلك: أن قواعد القانون الإداري بحسب الأصل هي قواعد آمرة لا يجوز الاتفاق على مخالفتها. متى انحسم النزاع بحكم حازم قوة الشيء المحكوم فيه فإن الوضع الإداري يكون قد استقر ولا يجوز إثارة النزاع مرة أخرى تحقيقاً لاستقرار الأوضاع والحيلولة دون تناقض الأحكام. أساس ذلك: أن الخصومة في دعوى الإلغاء هي خصومة عينية مناطها رقابة شرعية القرار الإداري في ذاته ووزنه بميزان القانون فإما أن يسفر الفحص عن شرعيته فترفض الدعوى أو يتقرر عدم مشروعيته فيحكم بإلغائه. الحكم بالإلغاء ويعدم القرار فيزول بالنسبة للناس كافة من صدر لصالحه أو ضده من طعن عليه ومن لم يطعن. فالحكم بالإلغاء حجة على الكافة. هذه الحجية المطلقة تمنع تسلسل الطعون إلى غير نهاية تبعاً لرغبات أصحاب المصالح التي يمسها القرار المطعون فيه إيجاباً أو سلباً. أثر ذلك: عدم جواز المنازعة في القرار مرة أخرى.

(الطعن رقم ٢٤٠٨ لسنة ٣٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٥/٤/١٦)

من شأن الحكم بالإلغاء المجرد زعزعة جميع المراكز القانونية غير السليمة التي ترتبت على صدور القرار الذي وقعت فيه المخالفة القانونية.

(الطعن رقم ٨٨٣ لسنة ٣٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٢/١/٤)

الأحكام التي تصدر بالإلغاء تكون حجة على الكافة بينما غيرها من الأحكام لا تكون لها هذه الحجية - تكون لها حجية نسبية لا تمتد إلى غير الخصوم فيها.

(الطعن رقم ٣١٤٢ لسنة ٣٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩١/٧/٢٧)

المادة (٥٢) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ بإصدار قانون مجلس الدولة - الأحكام الصادرة بالإلغاء تتمتع بحجية مطلقة تسري على الكافة - أساس ذلك: أنها حجية من طبيعة عينية نتيجة انعدام القرار الإداري- الخصومة الحقيقية في الطعن بالإلغاء تنصب على القرار الإداري ذاته وتستند إلى أوجه حددها المشرع وهي: عدم الاختصاص - وجود عيب في الشكل - مخالفة القوانين واللوائح أو الخطأ في تطبيقها أو تأويلها - إساءة استعمال السلطة - البطلان الذي يلحق القرار لوجود عيب من هذه العيوب هو بطلان مطلق ينصرف أثره إلى الكافة - مؤدى ذلك: أنه إذا ألغى مجلس الدولة قراراً إدارياً ثم أقام طاعن آخر دعوى أخرى أمام مجلس الدولة قراراً إدارياً ثم أقام طاعن آخر دعوى أخرى أمام مجلس الدولة بإلغاء ذات القرار كانت الدعوى الثانية غير ذات الموضوع باعتبار ذلك إحدى نتائج الحجية المطلقة للشيء المقضي به في حكم الإلغاء - يختلف مدى الإلغاء حسب الأحوال - قد يكون الإلغاء شاملاً وقد يكون جزئياً - الإلغاء الشامل هو الذي يمتد لجميع أجزاء القرار وقد يكون جزئياً - الإلغاء الشامل هو الذي يمتد لجميع أجزاء القرار (إلغاء كامل) - أما الإلغاء الجزئي فهو الذي يقتصر على جزء من القرار دون باقيه- مثال: إلغاء القرار فيما تضمنه من تخطي المدعي في الترقية - مدى الإلغاء أمر يتحدد بطلبات الخصو وما تنتهي إليه المحكمة في قضائها- إذا صدر الحكم بالإلغاء كلياً أو جزئياً فإن هذا الحكم يكون حجة على الكافة في الخصوص وبالمدى الذي حدده الحكم - أساس ذلك: ليس من مقتضيات قاعدة الحجية المطلقة التي تتسم بها أحكام الإلغاء أن تهدم قاعدة أخرى أصلي وهي قاعدة الأثر النسبي للأحكام - تقتصر الاستفادة من نتائج الإلغاء المباشرة على من أقادم دعوى الإلغاء في الميعاد دون من تقاعس في إقامتها تهاوناً أو تهيباً - تفويت ميعاد الطعن بالإلغاء وثيق الصلة بمبدأ استقرار المراكز القانونية. (الطعن رقم ٦٨٤ لسنة ٢٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٤/٦/١٦)

كون المخالفة البادية في القرار هي تخطي المطعون في ترقيته للمدعي تخطياً مخالفاً للقانون – إلغاء قرار الترقية هو إلغاء نسبي فيما احتواه من مخالفة – عدم جواز إلغاء القرار إلغاء مجرداً.

(الطعن رقم ٧١٩ لسنة ١٨ق، ٤٤٦ لسنة ١٩ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٧/٥/٢٢)

ولئن تميزت دعوى الإلغاء بأنها خصومة عينية تقوم على اختصام القرار الإداري وأن الحكم الصادر منها بإلغائه يعدمه، وبهذه المثابة يعتبر حجة على الكافة، بينما دعوى غير الإلغاء هي خصومة ذاتية يكون للحكم الصادر فيها حجية نسبية مقصورة على أطرافه إلا أنه من المسلمات في فقه القانون الإداري أن كلا الدعويين لا تخرجان عن كونهما خصومة قضائية مناطها قيام النزاع الذي هو جوهرها واستمراره بين طرفيها ولذا فمن المسلم به في الفقه والقضاء الإداري الفرنسي أن المنازعة الإدارية ولو كانت طعناً بالإلغاء قد تنتهي بالترك وينتج الترك أثره على خلاف الحال بالنسبة إلى طعن هيئة المفوضين أو النيابة العامة بالنسبة إلى الدعوى الجنائية.

(الطعن رقم ١١٨٤ لسنة ٩ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٩/١/٢٠)

أنه لا وجه لإلغاء القرار المطعون فيه إلغاء مجرداً لمجرد أن اسم المدعي لم يكن قد عرض على لجنة شئون الموظفين عند النظر في الترقية إلى الدرجة الأولى وقت أن كانت أقدميته في الدرجتين الثالثة والثانية لا تسمح بعرض حالته على هذه اللجنة لأنه إذا ما انتهى النزاع حول وضعه في الدرجتين المذكورتين فإن فرصة الترشيح التي كانت قد فاتت وقت إصدار القرار المطعون فيه يمكن تداركها بمفاضلة مجددة بينه وبين المرقى في هذا القرار، مع وزن مشروعية القرار المذكور وتقدير مآله إبقاء أو إلغاء عن هدى ذلك، ومن أجل هذا طلبت المحكمة إلى الجهة الإدارية – أثناء نظر الطعن – عرض اسم المدعي على لجنة شئون الموظفين المختصة لإبداء رأيها قي مدى استحقاقه للترقية إلى الدرجة الأولى بالاختيار بافتراض أنه كان وقتذاك متزاحماً مع باقي المرشحين للترقية بموجب القرار المطعون فيه وبعرض الموضوع على لجنة شئون الموظفين بالهيئة العامة للإصلاح الزراعي بجلستيها المنعقدة في ٢٤ من ديسمبر سنة ١٩٦٦ قررت "إقرار ما سبق أن تم في هذا الموضوع من تخطي المدعي في الترقية" وبذلك تكون الجهة الإدارية صاحبة الاختصاص قد أبدت قرارها المطعون فيه، ورفضت الإقرار بأحقية المدعي في الترقية بالاختيار للكفاية إلى الدرجة الأولى بعد إعمال المفاضلة بينه وبين باقي المرشحين للترقية بالقرار المذكور.

(الطعن رقم ١٥٧٧ سنة ٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٧/٤/١٦)

الحجية المطلقة التي تتسم بها حكم الإلغاء – ليس من مقتضياتها هدم قاعدة الأثر النسبي للأحكام عامة وامتناع انتفاع الغير بها – توفيق القضاء الإداري بين هذين المبدأين – جواز تمسك الغير بالآثار القانونية المترتبة لزاماً على الإلغاء وبالأوضاع الواقعية والتي لها ارتباط وثيق بالمراكز الملغاة في طلب إلغاء قرار آخر. (طعني رقم ١٥٣١، ١٥٣٢ لسنة ٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٤/٦/٢١)

إن حجية الأحكام الصادرة بالإلغاء وفقاً لحكم المادة ١٧ من القانون رقم ١٦٥ لسنة ١٩٥٥ الخاص بتنظيم مجلس الدولة التي رددتها المادة ٢٠ من قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٥٩ في شأن تنظيم مجلس الدولة للجمهورية العربية المتحدة التي تنص على أنه "تسري في شأن الأحكام جميعها القواعد الخاصة بقوة الشيء المقضي به على أن الأحكام الصادرة بالإلغاء تكون حجة على الكافة" هي حجة عينية كنتيجة طبيعية لإعدام القرار الإداري في دعوى هي في حقيقتها اختصام له في ذاته، إلا أن مدى الإلغاء يختلف بحسب الأحوال فقد يكون شاملاً لجميع أجزاء القرار وهذا الإلغاء الكامل، وقد يقتصر الإلغاء على جزء منه دون باقيه وهذا هو الإلغاء الجزئي، كان يجري الحكم بإلغاء القرار فيما تضمنه من تخطي المدعي في الترقية.

وغني عن البيان أن مدى الإلغاء أمر يحدد بطلبات الخصوم وما تنتهي إليه المحكمة في قضائها. فإذا صدر الحكم بالإلغاء كلياً أو جزئياً فإنه يكون حجة على الكافة، وعلة ذلك أن الخصومة الحقيقية في الطعن بالإلغاء تنصب على القرار الإداري ذاته وتستند على أوجه عامة حددها القانون رقم ١٦٥ لسنة ١٩٥٥ الخاص بتنظيم مجلس الدولة في المادة الثامنة منه بأنها "عدم الاختصاص أو وجود عيب في الشكل أو مخالفة القوانين أو اللوائح أو الخطأ في تطبيقها وتأويلها أو إساءة استعمال السلطة"، وكل وجه منها له من العموم في حالة قبول الطعن ما يجعل القرار المطعون فيه باطلاً لا بالنسبة للطاعن وحده، بل بالنسبة للكافة، فهو بطلان مطلق. وما من شك في أن المساواة بين الأفراد والجماعات في تطبيق القواعد العامة المستفادة من حكم الإلغاء تقتضي وجوباً أن يكون حكم الإلغاء حجة تعلي الكافة حتى يتقيد الجميع بآثاره. وينبني على ما تقدم أنه إذا ألغى مجلس الدولة قراراً إدارياً ثم أقام طاعن آخر دعوى أخرى أمام مجلس الدولة بإلغاء ذات القرار كانت الدعوى الثانية غير ذات موضوع، باعتبار ذلك إحدى نتائج الحجية المطلقة للشيء المقضي به في حكم الإلغاء وكذلك من لم يختصم في الدعوى تصيبه آثار الحكم بالإلغاء بوصف أنه من الكافة وتكون الإدارة على صواب في تطبيقه في شأنه، ذلك لأن دعوى الإلغاء أشبه بدعوى الحسبة يمثل فيها الفرد مصلحة المجموع.

(الطعن رقم ٤٧٥ لسنة ٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٠/١١/٢٦)

الآثار المترتبة على صدور حكم بالإلغاء:

يترتب على صدور الحكم بالإلغاء العودة بالحال وكأن القرار الملغي لم يصدر قط، ولم يكن له وجود قانوني - يصاحب ذلك كأثر حتمي للحكم إعادة بناء مركز المحكوم له وكأن القرار لم يصدر بحال - إذا كان القرار الملغي يصح بمجرد الحكم معدوم الوجود من الناحية القانونية إلا أن الأمر قد يتطلب في بعض الحالات تدخلاً من جانب الإدارة بإصدار قرار بتنفيذ مقتضى حكم الإلغاء - قد لا يتطلب الأمر صدور مثل هذا القرار - مرد ذلك في النهاية ظروف كل حالة وملابساتها - حيث يتطلب الأمر من الإدارة إصدار مثل هذا القرار ولا تفعل يكون امتناعها بمثابة القرار السلبي الذي يجوز لكل ذي مصلحة أن يستعدي عليه قضاء الإلغاء أو قضاء التعويض بحسب الأحوال - حيث يكون الحكم الصادر بالإلغاء قاطع الدلالة في إعدامه القرار وإزالته من الوجود، دون أن تكون الإدارة مطالبة باتخاذ أي إجراء تنفيذي فلا تثريب عليها إن هي لم تصدر قراراً تنفيذياً بذلك - يمتنع بالتالي الرجوع عليها قضاءً - إذا حكم بإلغاء قرار للنيابة العامة صادر في منازعة حيازة، وقام الحكم على عدم اختصاص النيابة العامة بإصدار أي قرار في مسائل الحيازة، فالحكم يكون بذلك قد ألغى القرار المطعون فيه إلغاء مجرداً - لا تكون النيابة العامة مطالبة بعد صدور الحكم إلا بالامتناع عن تمكين هذا الظرف أو ذاك من العين موضوع النزاع أو إصدار أي أمر متعلق بمنع تعرض هذا الطرف أو الغير، لأن الاختصاص بالفعل في المنازعة على الحيازة إنما يكون وفقاً لما قضي به الحكم لقاضي الحيازة الذي يتعين على الطرف الذي يزعم الحيازة لنفسه أن يلجأ إليه بوسائله المقررة قانوناً - إذا امتنعت النيابة العامة عن إصدار مثل هذ١ القرار ، فلا يشكل ذلك في ذاته خطأ يوجب مسئوليتها ويستوجب التعويض عنه - النيابة العامة أصبحت إعمالاً لأسباب الحكم مغلولة اليد، لا اختصاص لها في إصدار هذا القرار، ويكون امتناعها عن إصداره إعمالاً لما قضي به الحكم.

(الطعن رقم ٢٨١٢ لسنة ٣١ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٨٩/٥/١٣).

المخالفـــات التأديبيـــة:

المخالفات التأديبية-ليست فقط إخلال العامل بواجبات وظيفته إيجابا وسلبا وما تقتضيه هذه الواجبات من احترام الرؤساء وطاعتهم-تنهض كذلك كلما سلك العامل مسلكا معيبا ينطوي علي إخلال بكرامة الوظيفة أو لا تتسم مع ما تفرضه عليه من تعفف واستقامة وبعد عن مواطن الريب والدناية حتى خارج نطاق الوظيفة-لا يسوغ للعامل حتى خارج نطاق وظيفته أن يغفل عن صفته كعامل ويقدم علي بعض التصرفات التي تمس كرامته وتمس بطريق غير مباشر كرامة المرفق الذي يعمل به.

(الطعن رقم ١٩٠٨ لسنة ٣٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/٤/١٥)

يسأل الموظف العام تأديبيا عن الأفعال والتصرفات التي تصدر عنه خارج نطاق أعمال وظيفته إذا كان من شأنها الخروج علي واجبات الوظيفة أو الإخلال بكرامتها أو الاحترام الواجب لها-المخالفات التأديبية ليس محددة حصرا ونوعا-يكفي لمؤاخذة العامل تأديبيا أن يصدر منه ما يمكن أن يعتبر خروجا علي واجبات الوظيفة أو متعارضا مع الثقة الواجبة فيه أو المساس بالاحترام الواجب له.

(الطعن رقم ١٩٠٦ لسنة ٣٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/١/١٣)

تنهض المخالفة التأديبية كلما سلك العامل سلوكا معيبا ينطوي علي إخلال بكرامة الوظيفة أو لا يستقيم مع ما تفرضه عليه من ذمة واستقامة وبعد عن موطن الريب والدنايا-لا يسوغ للعامل في خارج نطاق وظيفته أن يغفل عن صفته كعامل ويقدم علي بعض التصرفات التي تمس كرامته أو يكشف عن ضعف لديه في القيم أو الأخلاق العامة أو حسن الاستقامة.

(الطعن رقم ١٧١١ لسنة ٤٠ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٥/١٢/١٩)

المخالفة التأديبية ليست فقط إخلال العامل بواجبات وظيفته إيجابيا وسلبيا-تنهض المخالفة التأديبية كلما سلك العامل سلوكا معيبا ينطوي علي إخلال بكرامة الوظيفة أو لا يستقيم مع ما فرض عليه من تعفف واستقامة وبعد عن مواطن الريب والدنايا-سلوك العامل وسمعته خارج عمله ينعكس تماما علي عمله الوظيفي ويؤثر فيه-في حالة انضمام العامل لنقابة معينة أو تنظيم معين وارتكابه لفعل يخل بآداب أو كرامة تلك النقابة أو هذا التنظيم وخضوعه لنظام تأديبي داخل تلك النقابة أو التنظيم-لا يحول دون محاكمته تأديبيا بوصفه أحد العاملين فيما نسب إليه من مخالفات-يستوي في ذلك المخالفات التي يرتكبها في دائرة عمله الوظيفي أو تلك التي يرتكبها خارجها إذا انطوي علي سلوك معيب ينعكس أثره علي سلوكه العام دون ما إخلال بحق النقابة التي انتمي إليها وارتكب العمل المخالف بأنظمتها أو الحفاظ علي أموالها بمحاكمته طبقا للإجراءات المقررة.

(الطعن رقم ١٢٤٥، ١٣٢١، ١٣٦١ لسنة ٣٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٤/١/٢٤)

مــا يعــد مخالفــة تأديبيــة :

ممارسة الاختصاصات الوظيفية تتقيد بشروط وضوابط ضمانا لحسن استعمالها وعدم الانحراف بها-قانون تنظيم المناقصات نص علي أن الأصل في مقاولات الأعمال أن تتم عن طريق المناقصة-إجرائها عن طريق الممارسة استثناء مقيد بقيود لا يجوز التوسع فيه-إذا كانت العملية بطبيعتها أو ظرفها لم تكن تقتضي الاستعجال-إجراءها بطريق الممارسة يشكل مخالفة لقانون المناقصات.

(الطعن رقم ١٦٧٥، ١٦٧٩ لسنة ٣٩ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/٢/٢٢)

تعدي الطاعن جنسيا علي بعض التلميذات-عدم ثبوت خصومة أو عداء بين أولياء أمور التلميذات وبينه-اطمئنان المحكمة إلي صحة الواقعة باعتراف التلميذات-لا يغير من ذلك شهادة الأجهزة الشعبية بحسن خلق الطاعن وتحريات الشرطة بأن الاتهام ملفق له -ثبوت الواقعة-لا تثريب علي الحكم المطعون بمعاقبته بالفصل من الخدمة. (الطعن رقم ٢٦٢٢ لسنة ٤١ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/٣/١٥)

ما يأتيه الموظف خارج العمل يعد إخلالا بواجبات وظيفته إذا كان ينعكس بأثره علي وظيفته ووضعه الوظيفي.

(الطعن رقم ٣٥٨٥ لسنة ٤١ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/٦/٢١)

قيام الطاعن بتضمين بحثين مقدمين منه للترقية لترجمة حرفية لبعض أبحاث علمية أجنبية دون إشارة إليها-يمثل مساسا بأمانته العلمية ويشكل جريمة تأديبية تستوجب مجازاته-إذا كان الطاعن يشغل أول درجات سلم أعضاء هيئة التدريس وإنه مشهود له بحسن الخلق-قرار مجلس التأديب بالعزل من الوظيفة يمثل إفراطا في العقاب بلغ به إلي منتهاه ويشكل غلوا في الجزاء يخرجه عن دائرة المشروعية ويدخله في دائرة مخالفة القانون بما يستوجب إلغائه ومجازاته بالجزاء المناسب.

(الطعن رقم ٣٧١٤ لسنة ٤٢ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/١/١٨)

بروتستو عدم الدفع-وسيلة للضغط علي المدين ليلزم بالدفع خشية ورهبة من الآثار المترتبة عليه التي قد تصل إلي حد شهر إفلاس، المدين محرر الكمبيالة فضلا عن استحقاق الفوائد وحق حامل الكمبيالة في الرجوع علي المظهرين وضمانهم-عدم اتخاذ الطاعن إجراءات البروتستو في اليوم التالي لاستحقاق لكمبيالة إخلال بواجبات الوظيفة.

(الطعن رقم ٣٨٧٣ لسنة ٣٩ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/١/٢١)

تضمين الطاعن جواز سفره أنه مهندس حر حال أنه عضو بهيئة التدريس-إدلاء ببيان غير حقيقي-استعماله جواز السفر في السفر إلي الخارج بغير موافقة الجامعة-يشكل إخلالا بواجبات الوظيفة.

(الطعن رقم ٣١٤٨ لسنة ٤٢ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/٦/٢١)

إتيان المطعون ضده أفعالا للآداب العامة لأنثى غريبة عنه-تشكل مخالفة وخروجا علي واجبات وظيفته وإهدار لكرامتها تستوجب مساءلته تأديبيا.

(الطعن رقم ١٧٠٣ لسنة ٣٣ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/١/٦)

الموظف مطالب في نطاق أعمال وظيفته وخارجها أن ينأي بنفسه عن التصرفات التي من شأن ما يعكسه إتيانه لها من آثار علي الوظيفة العامة بأن تجعله مرتكبا لمخالفات واجبات هذه الوظيفة-من هذه الواجبات ألا يسلك الموظف خارج الوظيفة مسلكا يمس كرامة الوظيفة-ممارسة الفحشاء مع إحدى الفتيات خارج المصلحة-يشكل ذنبا إداريا.

(الطعن رقم ٤٥٤١ لسنة ٤٠ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/٣/٢)

يجب علي العامل توقير الرؤساء واحترامهم-التحدث بصوت عال مع الرئيس-يشكل بذاته عدم احترام لذلك الرئيس بما يشكل مخالفة تأديبية حتى لو لم تتجاوز الألفاظ حد اللياقة-عدم تجاوز حدود اللياقة في الألفاظ يجب أن يراعي فقط عند تقرير العقوبة.

(الطعن رقم ٢٦١١ لسنة ٣٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/١/٢٠)

تضمن خطاب الطاعن لرئيسه أنه في حالة عدم الرد علي خطابه خلال شهرين يعتبر ذلك بمثابة رفض له وتعنت ضده-وأنه سيظهر أسفا للجوء إلي البطريركية للإبلاغ عن الضرر الواقع عليه كما أنه آسف لإخطار جميع الأحزاب في مصر ونشر الظلم الواقع علي في جميع الرائد المعارضة وغير المعارضة-هذه العبارات تتضمن تهديدا لرئيسه وتطاولا عليه يجاوز به الطاعن حدود حق الشكوى ويعد خروجا علي واجبات الوظيفة باحترام الرؤساء وتوقيرهم وعدم التطاول عليهم موجبا لمعاقبته تأديبيا.

(الطعن رقم ٤٧٣٧ لسنة ٣٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/٣/١٦)

توقيع الطاعن علي إقرار يتضمن بيانات غير حقيقية-يعتبر خطأ وخروجا علي مقتضي الواجبات الوظيفية وأدائها بدقة وأمانة-توقيعه علي الإقرار بحجة ألا يقال عنه أنه غير متعاون مع إدارة المدرسة-لا ينفي المسئولية عنه-التعاون إنما يكون فقط في أداء الأعمال المشروعة والمطابقة للقانون وليس في الأخطاء والمخالفات التأديبية أو المالية-لا سيما إذا كان الإقرار الذي وقعه من شأنه ضياع ألوف الجنيهات والاستيلاء عليها دون وجه حق الأمر الذي كان من شأنه أن يدفعه إلي الحرص وتحري الدقة قبل التوقيع.

(الطعن رقم ٢١١٣ لسنة ٤١ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/١/٦)

تلقي ناظر المدرسة تبرعات اختيارية دون أن يعرض الأمر علي الإدارة التعليمية المختصة ودون أن ينال موافقتها الكتابية علي ذلك-تعد مخالفة للقرار الوزاري رقم ١٩٨٥/١٦٤ بشأن مجالس الآباء والمعلمين-يشكل ذنبا إداريا يستوجب مساءلته التأديبية-لا عبرة بما تذرع به من عدم درايته بالتعليمات الوزارية المنظمة-وجوب مراعاة الموظف للتعليمات التي تصدرها الجهات الرئاسية لتنظيم العمل وعليه أن يسعى من جانبه إلي الإحاطة بها قبل البدء في العمل-إذا تراخي وخرج عليها-تحققت مساءلته.

(الطعن رقم ١٩٠٧ لسنة ٣١ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/١/١٣)

إخطار الطاعن بإحالته إلي اللجنة الطبية المختصة-عدم ذهابه إليها وعدم إخطارها بعدم مقدرته علي الانتقال إليها-يكون انقطاعه عن العمل مخالفا لحكم المادة ٦٦ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨-يستوجب المساءلة التأديبية.

(الطعن رقم ١٦٧٩ لسنة ٣٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٥/١١/١٨)

حق الشكوى مكفول دستوريا-للعامل أن يبلغ عن المخالفات التي تصل إلي علمه-بل أن هذا الإبلاغ واجب عليه توخيا للمصلحة العامة-يتعين عليه عند قيامه بهذا الإبلاغ ألا يخرج عما تقتضيه واجبات الوظيفة العامة من توقير الرؤساء واحترامهم-وأن يكون قصده من هذا الإبلاغ الكشف عن المخالفات توصلا إلي ضبطها لا أن يلجأ إليه مدفوعا بشهوة الإضرار بالزملاء أو الرؤساء والكيد لهم والطعن في نزاهتهم علي غير أساس من الواقع-لا يسوغ أن يتخذ من الشكوى ذريعة للتطاول علي رؤسائه بما لا يليق أو تحديهم أو التشهير بهم-يجب أن يكون الشاكي أو المبلغ علي يقين من صحة ما يبلغ عنه ويملك دليل صحته أو يستطيع الاستشهاد عنه دون أن يلقي بالاتهامات المرسلة لا دليل علي صحتها ولا سند يؤيدها ويؤكد قيامها-إذا خرج العامل في شكواه عن الحدود المتقدة فإنه يكون قد أخل بواجبات وظيفته وارتكب ذنبا يستوجب المؤاخذة والعقاب التأديبي.

(الطعن رقم ١٥٨٦ لسنة ٣٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٤/٥/١٠)

تقديم بيانات وهمية في مستندات للصرف مع علم الطاعن بذلك يشكل مخالفة يتعذر معها القول بالغلو في مجازاته.

(الطعن رقم ٢٤٢٩ لسنة ٣٦ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٤/١١/١٢)

العجز في العهدة نتيجة تلاعب العامل أو إهماله-يمثل جريمة تأديبية يستحق عنها العامل الجزاء التأديبي-بغض النظر عما إذا كان الفعل قد توافرت له أركان جريمة الاختلاس وفقا لأحكام القانون الجنائي-أساس ذلك: اختلاف مناط العقاب الجنائي عن العقاب التأديبي.

(الطعن رقم ٣٩٦٦ لسنة ٣٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٣/٦/٢٢)

حق إبداء الرأي له حدود يفق عندها ولا يتعداها-من هذه الحقوق حق الطاعنة للرؤساء علي مرؤوسيهم ووجوب احترامهم بالقدر الذي يجب أن يسود بين الرئيس والمرؤوس-لا يحل للموظف أن يتطاول علي رئيسه بما لا يليق أو لتحديه أو للتشهير به أو التمرد عليه-تعد هذه التصرفات مما يؤثمه القانون ويعاقب عليه.

تأثيم كل محاولات التشهير بالرؤساء وإسقاط هيبتهم والنقص من أقدارهم واعتبارهم أمام مرءوسيهم سواء صدرت تلك الأفعال من مرءوس لهم يعمل تحتهم في ذات الجهاز الحكومي أو من آخرين يعملون في مرافق الحكومة الأخرى.

(الطعن رقم ٥٣٣ لسنة ٣٤ق جلسة ١٩٩١/١٢/٧)

علي العامل أن يلتزم في شكواه الحدود القانونية التي تقتضيها ضرورة الدفاع الشرعي دون أن يتجاوز ذلك إلي ما فيه تحد لرؤسائه أو تطاول عليهم أو مساس أو تشهير بهم-المجاوزة التي تنطوي علي إخلال بواجبات الوظيفة يستحق العامل عنها الجزاء المناسب.

(الطعن رقم ٣٠٤٤ لسنة ٣٤ق جلسة ١٩٩٠/٦/١٩)

لا يسوغ للعامل أثناء ممارسة عمله أو بمقرة أن يترك أداء واجباته الوظيفية إلي التشاحن والتنابذ مع أحد زملائه أو الاعتداء عليه بالضرب-هذا الاعتداء فضلا عن أنه يشكل جريمة جنائية فإنه يشكل إخلالا من العامل بكرامة وظيفته وخروجا علي مقتضياتها وانحدار يسلكه إلي ما لا يتفق والاحترام الواجب الأمر الذي يكون معه هذا العامل قد ارتكب ذنبا إداريا يحق معه مجازاته.

(الطعن رقم ٣٣٦٣ لسنة ٢٩ق جلسة ١٩٩٠/٤/٧)

لا تثريب علي رئيس العمل إذا حل محل أحد مرؤوسيه في مباشرة اختصاصه عند غيابه إذا كان يستهدف بذلك تحقيق الصالح العام وينبغي سرعة الإنجاز-مناط مشروعية هذا الإجراء أن يمارس الرئيس عمل المرؤوس ممارسة سليمة مجردة من الهوى والخطأ-إذا مارس الرئيس عمل المرؤوس عند غيابه ممارسة غير منزهة عن الهوى أو الخطأ فإنه يكون قد خرج عن حدود المشروعية وارتكب مخالفة تأديبية.

(الطعن رقم ٢٧٥٥ لسنة ٣٢ق جلسة ١٩٩٠/٧/٢١)

رئيس كل عمل هو المسئول عن توزيع العمل علي العاملين وتوزيع أمكنة أدائهم للعمل بما يحقق حسن الإنتاج والإنجاز والبعد عن الريب والشبهات واستبعاد إثارة الفتنة وسبل الفساد بين العاملين والعاملات- حسن الإدارة يقتضي بأن يتابع الرئيس الأعلى هذا الأمر إذا ما أخل الرئيس الأقل مرتبة-تهاون السلطة الرئاسية الإدارية في مراتبها المتدرجة يدل علي انحدار المستوى الإداري بالمرفق ويعبر عن التسيب والخلل الجسيم به-إغفال الرئيس المباشر هذا الواجب فإنه يكون قد أخل بواجبه كرئيس مسئول عن العمل وخان أمانة الرئاسة الوظيفية.

(الطعن رقم ٧٥٢ لسنة ٣٤ق جلسة ١٩٨٩/٢/٢٥)

لا سبيل إلي دفع مسئولية الموظف عن مخالفته للتعليمات الإدارية بذريعة أنه لم يكن علي بينة منها متى كان بوسعه أن يعلم بها-تراخي الموظف في واجب مراعاة القواعد والتعليمات الواجبة الإتباع والمنظمة للعمل، ولو دون قصد منه، تستوجب مسئوليته التأديبية-لا يحول دون المساءلة إدعاء العامل صاحب الموقع الرئاسي أنه غير مكلف بدراسة كل ما يعرض عليه من مذكرات أعدها مرؤوسوه، باعتبار أن دوره مجرد الاعتماد-هو مسئول عن أن يتحرى عن سلامة ما يعرض عليه سواء بنفسه أو بإحالة ما يرد بها إلي جهات إبداء الرأي. (الطعن رقم ٣٦٥٣ لسنة ٣١ق جلسة ١٩٨٩/٩/٢٣)

حق الشكوى والإبلاغ عن الجرائم الجنائية أو التأديبية مكفول لكل مواطن وواجب عليه-مناط ذلك أن يكون الشاكي أو المبلغ علي يقين من صحة ما يبلغ عنه ويملك دليل صحته-إذا ألقى الشاكي أو المبلغ باتهامات في أقوال مرسله لا دليل علي صحتها فهو إما يكون حسن النية ولكنه بني إدعاءاته علي الشك والتخمين وهو ما يمكن وصفه رغم حسن النية بالتهور وفساد التقدير وإما سيئ النية يريد الكيد للغير والنكاية به والإساءة إليه نتيجة حقد أسود أو حماقة نكراء وفي كلتا الحالتين يكون قد أساء إلي الأبرياء وشهر بهم وأحاط سمعتهم بما يشين مما يشكل مخالفة تأديبية تستوجب العقاب.

(الطعن رقم ٢١٧٣ لسنة ٣٠ق جلسة ١٩٨٨/٢/٢٧)

عبارات التطاول علي الرؤساء والقذف في حقهم الواردة بأوراق الإعلانات القضائية والتي لا تستدعيها الخصومة القائمة تعد ذنبا إداريا يستوجب العقاب. (الطعن رقم ١٨١٧ لسنة ٣٣ق جلسة ١٩٨٨/٦/٧)

لا يجوز للعامل اتخاذ حق الشكوى كوسيلة للتطاول علي رؤسائه وإلا اعتبر هذا خروجا علي واجب الطاعة والاحترام الذي هو من أولي واجبات العامل-تطاول العامل علي رؤسائه في شكواه التي يتقدم بها يشكل ذنبا إداريا يستوجب مؤاخذته عليه عند توقيع الجزاء يجب الالتزام بالعقوبات التي حددها القانون.

(الطعن رقم ٢٧٨٧ لسنة ٣٣ق جلسة ١٩٨٨/٦/٧)

الموظف الذي يوقع علي استمارة من استمارة الجوازات غير متحرز إلي صحة البيانات يمكن أن يساءل تأديبيا عن ذلك، ولا يجديه ادعاؤه بأنه وقع مجاملة علي ما جرى علي العرف بين الناس.

(الطعن رقم ١١٣١ لسنة ٢٦ق جلسة ١٩٨٤/١١/١٧)

ثالثا: المخالفـــات الإداريـــة :

المادتان ١٤، ١٧ من القانون رقم ١٠٦ لسنة ١٩٧٦ في شأن توجيه وتنظيم أعمال البناء-للمهندسين والمساعدين الفنيين القائمين بأعمال التنظيم بالمجالس المحلية صفة الضبط القضائي ودخول مواقع الأعمال وإثبات ما يقع بها من مخالفات واتخاذ الإجراءات المقررة بشأنها-مدى سلطاتهم واختصاصاتهم-مجرد تحرير محاضر المخالفات ليست الوسيلة الكفيلة بوقف الأعمال-للجهة الإدارية أن تلجأ بالطريق الإداري إلي التحفظ علي مواد البناء والمهمات المستخدمة فيه ولها أيضا أن توقف الأعمال المخالفة في وقت مناسب-لا يكفي في هذا الشأن إرسال إشارات لقسم الشرطة لوقف الأعمال بالعقار طالما كانت هذه الإشارات لم يصاحبها متابعة جادة أو أية أعمال إيجابية من شأنها وقف الأعمال-مخالفة السلطات والإجراءات التي نظمها القانون رقم ١٠٦ لسنة ١٩٧٦-مسئولية الموظف المختص.

(الطعن رقم ٥٨٢ لسنة ٢٩ق جلسة ١٩٨٤/٦/٢٣)

صدور أحكام بالتصحيح والإزالة-تراخي الموظف المسئول عن سحب صور الأحكام فور صدورها وعدم الإسراع في تنفيذها قبل أن يتمادى المالك في أعمال البناء يشكل مخالفة تأديبية في حق الموظف المختص-أساس ذلك: حجية الأحكام-لا يجوز الإدعاء بأن قيام المالك ببناء أدوار أخرى يتعذر معه تنفيذ الأحكام الصادرة وإلا كان مؤداه تمادي المالك في مخالفاته-تقاعس جهة الإدارة عن تنفيذ الأحكام الصادرة بالتصحيح والإزالة هو أمر فيه إهدار كامل لحجية الأحكام التي تسمو علي النظام العام-مسئولية الموظف المقصر.

(الطعن رقم ٥٨٢ لسنة ٢٩ق جلسة ١٩٨٤/٦/٢٣)

نص المادة ٥٨ من قانون الخدمة العسكرية رقم ٥٠٥ لسنة ١٩٥٥ من عدم جواز بقاء أي مواطن بين الحادية والعشرين والخامسة والثلاثين من عمره في وظيفته ما لم يقم إحدى الشهادات المنصوص عليها في المادة ٦٤ من القانون ومنها شهادة تأجيل الخدمة العسكرية-وقف الجهة الإدارية العامل عن العمل لحفزه علي الإذعان لحكم قانون الخدمة العسكرية-تقاعس العامل عن تنفيذ ما كلف به-اعتباره منقطعا عن العمل دون عذر مقبول-لا يحق له أن يتذرع بأن انقطاعه عن العمل كان نتيجة لوقفه عن العمل-ارتكاب ذنبا إداريا يسوغ مساءلته تأديبيا عنه.

(الطعن رقم ٢٤ لسنة ٢٥ق جلسة ١٩٨٠/١/١٢)

ومن حيث أنه عن الدفع بأن مسألة الطبيب تأديبيا عما ينسب إليه من خروج علي مقتضي الواجب في عمله بعياداته الخاصة لا ينعقد إلا للهيئة التأديبية المشكلة بنقابة الأطباء وأن الجهة الإدارية التابع لها بصفته موظفا عاما لا يختص بمساءلته تأديبيا عن هذه الأمور هذا الدفع مردودة ذلك أنه يبين من استقرار القانون رقم ٤٥ لسنة ١٩٦٩ بشأن نقابة الأطباء الذي وقع الاتهام المنسوب للطاعن في ظل سريان أحكامه-قد نظم في الباب الخامس منه النظام التأديبي لأعضاء نقابة الأطباء فنص في المادة ٥١ منه علي أن يحاكم أمام الهيئة التأديبية كل عضو أخل بأحكام هذا القانون أو بآداب المهنة وتقاليدها كما نص في المادة ٥٢ منه علي أنه مع عدم الإخلال بحق إقامة الدعوى العمومية والمدنية أو التأديبية تكون العقوبات التأديبية علي الوجه الآتي.... ونص في المادة ٥٤ منه علي أنه علي النيابة أن تخطر النقابة بأي اتهام يوجه ضد أي عضو من أعضائها بجناية أو جنحة متصلة بالمهنة وذلك قبل البدء في التحقيق.... وفي حالات التقاضي المختلفة الخاصة بالمهنة يجوز للطبيب طلب تدخل النقابة كطرف ثالث-وأخيرا نص في المادة ٦٧ علي أنه لا تحول محاكمة العضو جنائيا أو تأديبيا أمام هيئات التأديب المختصة بالجهة التي يعمل بها، دون محاكمته تأديبيا طبقا لأحكام هذا القانون. ويبين من جماع هذه النصوص أنها تقضي في صراحة بأن محاكمة أعضاء نقابة الأطباء عن كل إخلال بأحكام هذا القانون وآداب المهنة وتقاليدها يكون أمام الهيئة التأديبية المشكلة وفق أحكامه وذلك دون إخلال بحق إقامة الدعوى العمومية أو المدنية أو التأديبية ضد العضو بما من مقتضاه أن محاكمة عضو النقابة الطبية عن إخلال بأحكام هذا القانون أو بآداب المهنة وتقاليدها لا يحول دون محاكمته تأديبيا بوصفه أحد العاملين فيما نسب إليه من مخالفات، يستوي في ذلك المخالفات التي يرتكبها في دائرة عمله الوظيفي وتلك التي يرتكبها خارجها إذا انطوت علي سلوك معيب ينعكس أثره علي سلوكه العام في مجال الوظيفة ولا حجة في الاستناد إلي المادة ١٩ من القانون رقم ٦٢ لسنة ١٩٤٩ بإنشاء نقابات واتحادات نقابات المهن الطبية التي كانت تقضي بأن يحاكم أمام الهيئات التأديبية لكل نقابة كل عضو من أرباب المهنة التابع لها من غير موظفي الحكومة، أما الأعضاء من موظفي الحكومة فيحاكمون أمام السلطات التأديبية المختصة في جميع ما ينسب إليهم في دائرة عملهم الحكومي من مخالفات لها علاقة بأعمالهم الحكومية وأمام مجلس النقابة فيما يقع منهم بسبب مزاولة معنتهم فيما عدا ذلك وأن يحاكم أمام الهيئات التأديبية للنقابة كل عضو صدر ضده حكم نهائي بعقوبة أو تعويض من محكمة جنائية أو مدنية أو تأديبية مختصة لأمور تمس استقامته أو شرفه أو كفايته في مزاولة مهنته لا حجة في الاستناد إلي هذه المادة ذلك لأنه فضلا عن أن القانون رقم ٤٥ لسنة ١٩٦٩ سالف الذكر لم يردد أحكامها فإن إعادة تنظيم أمر محاكمة أعضاء نقابة الأطباء بوصفهم هذا علي أساس يخالف ما كانت تقضي به المادة ١٩١ المشار إليها علي النحو السالف البيان مؤداه أن هذه المادة أصبحت ملغاه بحكم القانون اعتبارا من تاريخ العمل بالقانون رقم ٤٥ لسنة ١٩٦٩ المشار إليه طبقا لنص المادة ٧٨ منه التي تنص علي إلغاء كل نص يخالف أحكامه. وبهذه المثابة لا ينحسر اختصاص السلطات التأديبية المختصة المنصوص عليها في قوانين العاملين عن النظر في تأديب الأطباء الخاضعين لهذه القوانين بالنسبة للمخالفات التي يرتكبونها خارج نطاق عمامهم متى كانت هذه المخالفات تشكل مسلكا معيبا ينعكس علي سلوكهم العام في مجال وظائفهم وتوقع عليهم الجزاءات معيبا ينعكس علي سلوكهم العام في مجال وظائفهم وتوقع عليهم الجزاءات التأديبية المنصوص عليها في نظمهم الوظيفية التي تتسق مع مراكزهم القانونية الوظيفية وذلك دون إخلال بحق النقابة في النظر في أمرهم عن هذه المخالفات وتوقع عليهم الجزاءات التي تضمنها قانون النقابة والتي تتلاءم مع صفة الأطباء النقابية. (الطعن رقم ١٠٥٤ لسنة ٢٠ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧٩/١٢/٨)

حظر المشرع علي العاملين بموجب قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧١ ممارسة بعض الأعمال إطلاقا حيث ورد الحظر بشأنها شاملا كاملا لا سبيل فيه إلي ترخص ولا منفذ إلي استثناء مثل مزاولة الأعمال التجارية أو المضاربة في البورصات أو لعب القمار في الأندية والمحال العامة م٥٣(١١) مثل تلك المحظورات مما يمتنع علي الموظف إتيانه في جميع الحالات فلا يعفيه من هذا الواجب أو يقيه من مسئولياته إذن الجهة الإدارية أو ترخيص الوزير المختص ذلك أن هذا الإذن أو الترخيص ينصب علي غير محل ويتجرد من الأثر فلا يرفع المسئولية أو يعفي من العقاب، غاية الأمر أنه في مقام وزن العقوبة وتقدير الجزاء يدخل هذا الإذن أو الترخيص ضمن عناصر التقدير من بين العقوبات لانتقاء الأنسب منها الذي يتحقق به الزجر في غير لين وينأي عن متن الشطط والإمعان في الشدة-تطبيق: تكوين بعض العاملين شركة للقيام بكافة الأعمال اللازمة لإنتاج وتوزيع الأفلام السينمائية والتليفزيونية بجميع أنواعها وإنتاج وتوزيع التسجيلات والمواد الصوتية والإذاعية وتسويق الأعمال المسرحية ونشر وطبع الكتب والمطبوعات لا تقيم شركة مدنية علي مثل الشركات التي تنهض بأعمال مدنية لا تدخل في أعمال التجارة وإنما لها في طبيعة شأنها وعموم أغراضها ما يدخل في عداد الأعمال التجارية بطبيعتها بما يلازم ذلك حتما القيام ببعض عمليات السمسرة والوكالة بالعمولة ومقاولات التوريد والنشر التي تتدرج في عموم العمليات التجارية وعملية تدخل الشركة ضمن الشركات التجارية دون خلاف بما تزاوله من الأعمال التجارية علي وجه الاعتياد والاحتراف-ترخيص الوزير المختص بممارسة العمل المؤثم-دخول هذا الإذن بالترخيص ضمن عناصر تقدير العقوبة. (الطعن رقم ٢٢١ لسنة ٢٤ق جلسة ١٩٧٨/٦/٢٤)

مؤدي نص المادتين ٧٨و٧٩ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ في شأن نظام موظفي الدولة أنه لا يجوز للموظف أن يؤدي أعمالا للغير بمرتب أو مكافأة ولو في غير أوقات العمل الرسمية كما لا يجوز له الجمع بين وظيفته وبين عمل آخر يؤديه بالذات أو بالواسطة إذا كان من شأن ذلك الإضرار بواجبات الوظيفة أو كان غير متفق مع مقتضياتها-مخالفة هذه الأحكام تستوجب المساءلة التأديبية إعمالا لحكم المادة ٨٣ من القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١-اكتفاء المشرع بالمساءلة التأديبية دون إلزام الموظف برد المبالغ التي قد يكون حصل عليها-أساس ذلك أن المادتين ٨٧و٧٩ المشار إليهما لم تتضمنا حكما يقضي بإلزام الموظف المخالف بالرد. (الطعن رقم ٧١٦ لسنة ١٦ق جلسة ١٩٧٦/٤/١٨)

الحصول علي مصاريف الأثاث دون نقله فعلا-مخالفة تأديبية تستوجب المجازاة.

(الطعن رقم ١١٧ لسنة ١٧ق جلسة ١٩٧٤/١١/٣٠)

إغفال إثبات أرقام الرشاشات عند تسلمها مما سهل استبدال غيرها بها-إهمال يستوجب المؤاخذة التأديبية.

(الطعن رقم ٧٩٩ لسنة ١٩ق جلسة ١٩٧٤/٢/٢٣)

أموال مجالس الآباء ليست أموالا عامة-الافتراض من أموال مجلس الآباء لحين تدبير الاعتماد اللازم-وجب التقيد في الصرف بالقواعد الحكومية-أساس ذلك-سلطة ناظر المدرسة في الشراء بالأمر المباشر حدودها-حلول أحد العاملين محل الناظر عند غيابه لا يلزمه بإتمام الأعمال اليت بدأها الناظر متى كانت مخالفة للقانون-أموال مجالس الآباء-خضوعها للتفتيش والمراجعة-لا يجوز للقائمين عليها أن يتصرفوا فيها وفق مشيئتهم.

(الطعن رقم ٦٤١ لسنة ١٦ق جلسة ١٩٧٤/٣/٣٠)

عدم إتباع الإجراءات المنصوص عليها في لائحة المخازن عند تسليم العهدة يشكل ذنبا إداريا يسوغ مجازاة العامل عنه-لا يغير من ذلك ثبوت تسليم العهدة وتسلمها.

(الطعن رقم ٥٦١ لسنة ١٦ق جلسة ١٩٧٣/٦/٢)

قيام العامل بعمل في إحدى الشركات بغير إذن بذلك من جهة عمله-مخالفة إدارية تسوغ مساءلته تأديبيا.

(الطعن رقم ٢٧٥ لسنة ١٥ق جلسة ١٩٧٣/٢/١٠)

المخالفة التأديبية ليست فقط إخلال العامل بواجبات وظيفته، بل توجد كذلك كلما سلك العامل خارج نطاق وظيفته سلوكا معيبا يمس كرامته ويمس بطريق غير مباشر كرامة المرفق الذي يعمل به-النص في القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ علي بعض أنواع الأعمال الشائنة-ليس من قبيل الحصر والتحديد-مثال وجود العامل في منزل تحوم حوله شبهة إدارته للعب القمار ومجالسته وآخرون ربة البيت في غياب زوجها-يشكل مخالفة تأديبية.

(الطعن رقم ٢٤٤ لسنة ١٥ق جلسة ١٩٧٣/٤/٢٨)

إغفال العامل ذكر بيانات مدة خدمته السابقة عند إعادة تعيينه-يعتبر ذنبا إداريا.

(الطعن رقم ١٠٢ لسنة ١٥ق جلسة ١٩٧٢/١٢/٩)

جريمة تبديد منقولات الزوجة-تعتبر ذنبا إداريا يسوغ مؤاخذة العامل تأديبيا.

(الطعن رقم ٧٧١ لسنة ١٢ق، ٤٩٢ لسنة ١٥ق جلسة ١٩٧٢/١/٢٢)

القانون رقم ٣٠٨ لسنة ١٩٥٥ في شأن الحجز الإداري-خول مندوب الحاجز سلطة تأجيل البيع لأسباب جدية-استشعار صورية المزاد بسبب عدم التناسب الظاهر بين قيمة المحجوزات وبين الثمن الذي وصل إليه المزاد-سبب جدي يوجب تأجيل البيع-إتمام البيع رغم ذلك يعد ذنبا إداريا-لا يعفي مندوب الحاجز عن المسئولية استناده إلي صدور أمر رئيسه بتنفيذ البيع.

(الطعن رقم ٤٦٧ لسنة ٥ق جلسة ١٩٧٢/١٢/٣٠)

إن النيابة الإدارية قد أقامت الدعوى التأديبية ضد المخالف في ظل سريان نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر به القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ علي العاملين بهيئة المواصلات السلكية واللاسلكية، وأيا كان تاريخ سريان هذا القانون علي العاملين بالهيئة، فإن الوقائع المسندة إلي المخالف تعد بطبيعتها خروجا علي مقتضي واجبات الوظيفة العامة تبرر المؤاخذة التأديبية، بغض النظر عن النظام الوظيفي الذي وقعت هذه المخالفات في ظله. ولا يسوغ والحالة هذه ما ذهب إليه الحكم المطعون فيه من أن النيابة الإدارية وقد قدمت المخالف إلي المحاكمة التأديبية بدعوى مخالفته أحكام القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ فلا يجوز مؤاخذة المخالف عن المخالفات التي وقت في تاريخ سابق علي سريانه عليه منذ أول يوليو سنة ١٩٦٦ مما يتعين معه أطراح البحث في مدد الانقطاع والتأخير الواقعة في الفترة السابقة علي التاريخ المذكور، لا يسوغ ذلك لأن الأصل أن المخالفات التأديبية لا تقع تحت حصر، ولم ينص القانون المذكور شأنه شأن النظام الوظيفي الذي كان ساريا قبله علي العاملين بالهيئة علي ثمة تحديد جامع للمخالفات التأديبية المؤثمة قانونا، يمكن معه التسليم بأن هناك مخالفات تأديبية يؤاخذ عليها القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ سالف الذكر ولا تأخذ هذا الحكم في النطاق الوظيفي. السابق عليه.

ومما يدحض كل حجة في هذا الشأن أن قرار وزير المواصلات رقم ٥٠ لسنة ١٩٦١ بلائحة الجزاءات التأديبية لموظفي هيئة المواصلات السلكية واللاسلكية ومستخدميها وعمالها الصادر بالتطبيق لأحكام قرار رئيس الجمهورية رقم ٢١٩٢ لسنة ١٩٥٩ بنظام موظفي الهيئة المذكورة والذي حل محله القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ المشار إليه، أن هذا القرار الصادر قبل ارتكاب المخالف ما أسند إليه ثم المخالفتين اللتين استبعدتهما المحكمة.

وإذا كانت المحكمة قد ارتأت أن النيابة الإدارية أغفلت في تقرير الاتهام الإشارة إلي بعض مواد القانون الواجبة التطبيق، فقد كان يتعين عليها وهي المنوط بها تمحيص الوقائع المطروحة أماها بجميع كيوفها وأوصافها وأن تنزل عليها حكم القانون الصحيح.

(الطعن رقم ٤٤٥ لسنة ١٤ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٧١/١١/٢٧)

علي الموظف العام أن تلتزم في شكواه الحدود القانونية التي تقتضيها ضرورة الدفاع الشرعي دون أن يجاوز ذلك إلي ما فيه تحد لرؤسائه أو تطاول عليهم أو مساس أو تشهير بهم-المجاوزة تنطوي علي إخلال بواجبات الوظيفة يستحق المناسب. (الطعن رقم ٢١ لسنة ١٠ق جلسة ١٩٦٩/٥/٢٤)

إن واقعة ترك الخدمة لأي سبب كان لا يترتب عليها إفلات الموظف من المساءلة التأديبية عما يكون قد ارتكبه في أثناء قيام الرابطة الوظيفية، وإنما يكون من حق الجهة الإدارية تتبعه ومجازاته عما جناه في حقها.

(الطعن رقم ٨١١ لسنة ١٢ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٩/٥/٣١)

إن تراخي المدعى، في الإدلاء إلي رئيسه بامتناع قلم المحفوظات عن موافاته بملف الموضوع، وقد أمتد سنوات ثلاثا وجاوز بذلك كل عذر معقول، ينطوي في الواقع من الأمر علي استهانة سافرة بما يتطلبه الصالح العام وحسن سير المرافق العامة من السرعة الواجبة في إنجاز الأعمال والحرص علي البت فيها في الوقت المناسب، وبهذه المثابة فإن تراخي المدعى علي هذا النحو يعد خروجا علي مقتضي واجبات الوظيفة لعامة يبرر مؤاخذة تأديبيا. ولا يغض من صواب هذا النظر أن رئيسه لم يلجأ بدوره إلا إلي استعجال الملف من قلم المحفوظات ملتزما نهجه في هذا الشأن، ذلك أنه كان حتما علي رئيسه إذا ما أعيته السبل أن يتصل بالجهات الرئاسية صاحبة الاختصاص في الإشراف والرقابة علي قلم المحفوظات لإلزامه بأداء واجباته وللنظر في أمر المسئ فيه، بما لم يكن معه بد من وجوب عرضه الأمر في الوقت المناسب علي الرئيس للتصرف. أما الاحتجاج بأنه لا توجد ثمة تعليمات توجب علي المدعى عرض مثل هذه الموضوعات علي رئيسه بعد فترة معينة، يترتب علي مخالفتها توفر عناصر الذنب الإداري فهو غير سائغ يأباه منطق التدرج الرئاسي الوظيفي وما يستتبعه من وجوب عرض كل ما يعن للموظف من مشاكل علي رئيسه في الوقت المناسب وتلقي توجيهاته للإسهام في حلها علي وجه يتحقق معه حسن أداء العمل. أما استباحة الموظف الإنفراد بالعمل، وقصوره في الالتجاء إلي رئيسه في شأن معوقات أنجاز هذا العمل لمعاونته علي تذليلها، وسكوته عن التصرف الإيجابي الذي يفرضه عليه واجبة فيمثل السلبية الضارة بعينها التي لا يستلزم أمر تأثيمها قيام تعليمات تنظم عرض الأعمال علي الرئيس في أمد معين. وإذ تراخي المدعى في إبلاغ رئيسه بحقيقة الموقف في الأجل المناسب لتجارك عواقبه وظل سادرا في تهاونه ثلاث سنوات، فإنه يكون بذلك قد أرتكب ذنبا إداريا يبيح لجهة الإدارة التدخل لتقويم مسلكه وإنزال العقاب به.

(الطعن رقم ٢٢٢ لسنة ١٠ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٩/٥/١٠)

الإبلاغ عن المخالفات التي تصل إلي علم أحد العاملين بالدولة-أمر مكفول به هو واجب عليه توخيا للمصلحة العامة ولو كانت تمس الرؤساء-يتعين عند قيامه بهذا الإبلاغ ألا يخرج عن مقتضياه الوظيفة من توقير الرؤساء-واحترامهم وأن يكون قصده من الإبلاغ الكشف عن المخالفات المبلغ عنها توصلا إلي ضبطها لا مدفوعا بشهوة الإضرار بالزملاء أو الرؤساء والكيد لهم والطعن في نزاهتهم علي غير أساس من الواقع.

(الطعن رقم ٩١٧ لسنة ١١ق جلسة ١٩٦٧/٢/١٨)

جمع الموظف بين وظيفته وبين عمل آخر في جهة أخرى-تحصله بذلك علي مرتبين أحدهما من الجهة الإدارية دون أن يؤدي إليهما عملا ما مقابلا له-يعد من قبيل المخالفات المالية.

(الطعن رقم ١٤٩٥ لسنة ٨ق جلسة ١٩٦٦/١/٢٩)

تواجد المطعون عليه غفي منزل زوجية المطعون عليها في وقت متأخر من الليل في غيبة الزوج ودون علمه وبصورة معينة-يشكل في حق كل منهما جريمة تأديبية صارخة.

إنفراد الموظف بزميله له في غرفة واحدة بأحد الفنادق رغم انتفاء أية صلة بينهما تبرر هذه الخلوة يعد ذنبا إداريا حتى ولو كانت مخطوبة له-ينطوي علي خروج علي مقتضيات الوظيفة وإخلالا بكرامتها وأن وقع بعيدا عن نطاق الوظيفة.

(الطعن رقم ٣٤٥ لسنة ١٠ق جلسة ١٩٦٥/٢/٦)

الموظف المعامل أحكام القانون رقم ٢١٠ لسنة ١٩٥١ يلتزم بالقيود الواردة بالمواد ٧٣و٧٨و٧٩ من هذا القانون-مخالفة أحكام هذه المواد يرتب ذنبا إداريا-مثال طبيب معين في ظل أحكام هذا القانون بالإدارة الصحية ببلدية الإسكندرية للعمل طول الوقت مع تعهده بعدم مزاولة مهنة الطب أو إعطاء استشارات طبية-التزامه بأحكام المواد أنفة الذكر والتعهد المقدم منه للتفرغ لأعمال وظيفته-ثبوت مخالفته لهذه الأحكام يستوجب مساءلته تأديبيا.

(الطعن رقم ٩٩٥ لسنة ٧ق جلسة ١٩٦٥/٥/٢٩)

الحظر الوارد في المادة ٩٥ من القانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٥٤ علي الجمع بين وظيفة عامة وبين عضوية مجلس إدارة إحدى شركات المساهمة أو الاشتراك في تأسيسها أو الاشتغال ولو بصفة عرضية بأي عمل فيها ولو كان علي سبيل الاستشارة سواء كان ذلك بأجر أم بغير أجر ولو كان الموظف حاصلا من الجهة الإدارية التابع لها علي ترخيص يخوله العمل خارج وظيفته العامة-جزاء مخالفة هذا الحظر هو الفصل من الوظيفة العامة بقرار من الجهة التابع لها الموظف-لجهة الإدارة فصل الموظف بقرار منها أو إحالته إلي المحاكمة التأديبية إن رأت وجها لذلك-اختيار أحد السبيلين من صميم عمل الإدارة بلا معقب عليه من جهات القضاء.

(الطعن رقم ١١٥٩ لسنة ٩ق جلسة ١٩٦٦/١٢/١٧)

مـــا لا يعـــد مخالفـــــة:

عدم مثول الطاعن للتحقيق-لا يمثل ذنبا إداريا وإنما يكون الطاعن قد فوت فرصة الدفاع عن نفسه.

(الطعن رقم ٥٦٧٨، ٥٧٠٦ لسنة ٤٢ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/٥/١٠)

رفض الطاعن القيام بفتح المصنع المحرز مفاتيحه إلا بوجود قرار رسمي بتشكيل لجنة-موافقة رئيسه علي ذلك-عدم وجود خطأ ينسب إليه.

(الطعن رقم ٣١٩٤ لسنة ٣٩ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٧/١/٢٨)

إذا كان الطاعن غير متخصص فنيا بالتقرير بمدى مطابقة الأصناف الموردة وغير مؤهل لذلك علميا-لا يكون هناك محلا لمساءلته عن مدى مطابقة الأصناف الموردة للمواصفات.

(الطعن رقم ٥٨١ لسنة ٣٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/١٢/٣١)

إذا كانت المخالفة المنسوبة للطاعن الأول لا تتجاوز عدم الدقة في غير قصد وما قد يقع فيه غير المتيقظ من العاملين-فإنها لا تحتمل جزاء يزيد عن خصم عشرة أيام من راتبه.

متى كان الثابت أن مخالفة المحضر المنفذ هي من نوع المخالفات الدقيقة التي لا تتسع المسئولية الإشرافية للرئيس لإمكانية كشف مثلها من مخالفات المرؤوسين فإنه لا يمكن أن ينسب للرئيس أية مخالفة.

(الطعن رقم ٤٣٤٢ لسنة ٤٠ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/٢/٢٤)

تحرير الطاعنة طلبا لسيدة أمية لا تقرأ ولا كتب لا ينطوي علي إخلال يمس قيامها بواجبات الوظيفة باعتبار أن هذا العمل لا يستغرق أكثر من دقائق معدودة لا يمس قيامها بوظيفتها ولا يؤدي إلي تعطيل العمل-وهو في هذه الحالة واجبا أخلاقيا وعملا إنسانيا لا يسوغ أو يصح أن يكون فاعله محلا للمساءلة.

أقوال المبالغ لا تعتبر شهادة واعتبارها دليلا لثبوت المخالفة.

عدم توقيع الطاعنة علي أمر يقتصر أثره عليها-يكفي بصدده إثبات رفضها التوقيع مما يعد تخليا منها عن حقها في العلم بقرار يتعلق بها-لا يشكل مخالفة لواجبات الوظيفة ولا أساس لمساءلتها.

(الطعن رقم ٨٣١ لسنة ٣٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٦/٤/٢٠)

الخروج علي مقتضي الواجب الوظيفي يتعين أن يسبقه تحديد هذا الواجب بناء علي القوانين والقرارات الوزارية والتعليمات التي يجرى العمل بموجبها بمصلحة الجمارك-لا يجوز الاستناد فقط إلي أقوال صادرة من بعض العاملين شاغلي وظائف من المستوى المتوسط أدلوا بها بناء علي اجتهادهم أو بناء علي ما جرى عليه العمل في مصلحة الجمارك-الاستناد علي مقولة ما جرى عليه العمل يعني غياب التعليمات المنظمة لهذا الشأن-طالما أنه ليس هناك تعليمات محددة يتعين الالتزام بها فإن الأمر يدخل في مجال الاجتهاد-يكون لكل موظف إعمال اجتهاده الشخصي طالما لم ينحرف عن جادة الصواب أو تعمد المساس بمصلحة مالية للدولة. (الطعن رقم ٢٨٠٧ لسنة ٤٠ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٥/١٢/٢٣).

تقديم المطعون ضده لصور مستندات تتعلق بموضوع دعوى مرفوعة منه بنفسه أو عن طريق محاميه-هو من حقوق الدفاع-حقه متفرعا من حق التقاضي المكفول للجميع-لا يمثل مخالفة بالواجبات الوظيفية-مجرد تصويرها وتقديمها ليس فيه مخالفة طالما لم يحتفظ بأصل هذه المستندات.

(الطعن رقم ١٤١٠ لسنة ٣٧ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٥/١٢/٣٠)

صدور قرار محافظ دمياط ورئيس مركز ومدينة دمياط بالتزام جميع العاملين بكافة المجموعات الوظيفية من الدرجة الأولي فما دونها بالتوقيع بالحضور والانصراف في السجلات الخاصة بذلك-لا يسري هذا الحكم على العاملين من درجة مدير عام سواء كانوا يشغلونها عن طريق التعيين أو الندب لتحقق الحكمة في منع سريان هذا الالتزام علي شاغلي تلك الوظيفة-عدم التزامهم بالتوقيع بدفاتر الحضور والانصراف-لا يشكل مخالفة تأديبية.

(الطعن رقم ٣٦٧ لسنة ٣٥ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٤/١١/١٩)

إذا كانت المسألة مسألة قانونية وليس فيها نفي قاطع أو تعليمات واضحة صريحة بل هي محل خلاف في الرأي عما إذا كانت نصوص وأحكام القانون رقم ٣٠٨ لسنة ١٩٥٥ تطبق في كل ما ورد به من إجراءات وعلي الأخص في إجراءات حجز ما للمدين لدى الغير في علاقات الجهات الإدارية فيما بينها أم لا تطبق ويكتفي بمجرد المكاتبات العادية بينهما ومن ثم فإن طلب الطاعنين اتخاذ إجراءات حجز ما للمدين لدى الغير طبقا للقانون المذكور يكون مجرد اجتهاد في تطبيق القانون ولا يشكل إخلالا بواجبات وظائفهم لأن الاجتهاد في تفسير القانون علي وجه يحتمله النص لا يشكل كقاعدة عامة ذنبا إداريا باعتبار أن ذلك من الأمور الفنية التي قد تدق علي ذوى الخبرة والتخصص.

(الطعن رقم ٤٣ لسنة ٣٨ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٩٣/١١/٢٧)

لا تثريب علي الموظف إن كان معتدا بنفسه واثقا من سلامة نظره شجاعا في إبداء رأيه أن يطعن في تصرفات رؤسائه-طالما لم يبغي من طعنه سوى وجه المصلحة العامة التي قد تتعرض للنيل منها إذا ما سكت المرؤوسون عن تصرفات رؤسائهم المخالفة للقانون أو التي يشوبها سوء استعمال السلطة أو الانحراف بها-طالما أن ذلك الطعن لا ينطوي علي تطاول علي الرؤساء أو تحديا لهم أو تشهيرا لهم.

(الطعن رقم ٣٦٤٠ لسنة ٣٦ق جلسة ١٩٩٢/٦/٦)

ارتكاب الموظف خطأ ثم السعي إلي إصلاح نتائج هذا الخطأ وتدارك آثاره لا يضعه موضع الريب والشبهات وإنما يضعه موضع الموظف الحريص علي أن ينفي بعض ما علق به من أوجه القصور في حدود الإمكان-لا يمكن أن يوصف تصرف الموظف في هذه الحالة بأنه يشكل مخالفة تأديبية تستوجب الجزاء.

(الطعن رقم ٣٦٨١و ٣٧٠٢ لسنة ٣٣ق جلسة ١٩٩٠/٢/١٧)

لا جناح علي المتظلم إذ لا برئيس الجمهورية الذي تتبسط رقابته علي إدارة جميع المرافق شارحا له الأمور المصاحبة للقرار مستصرخا إياه في محاسبة رؤسائه-ليس في تقديم رسالة إلي رئيس الجمهورية ما يعتبر ذنبا إداريا طالما جاءت الرسالة خلوا من التشهير والتطاول علي الرؤساء.

(الطعن رقم ٦٨٠ لسنة ٣١ق جلسة ١٩٨٥/١٢/٧)

توجيه رسالة إلي رئيس مجلس الشعب بشرح الظروف المصاحبة للقرار المطعون عليه ليس فيه خروجا علي المألوف من جانب موظف الجهاز المركزي للمحاسبات-أساس ذلك: العلاقة القانونية التي تربط الجهاز بمجلس الشعب برابطة التبعية-لا تثريب علي الموظف إن كان معتدا بنفسه واثقا من سلامة وجهة نظره شجاعا في إبداء رأيه أن يطعن في تصرفات رؤسائه طالما لا ينبغي من طعنه إلا وجه المصلحة العامة التي قد تتعرض للنيل منها إذا سكت المرؤوسون عن تصرفات رؤسائهم المخالفة للقانون أو التي يشوبها سوء استعمال السلطة أو الانحراف بها، طالما أن هذا الطعن لا ينطوي علي تطاول علي الرؤساء أو تحديا لهم أو تشهيرا بهم.

(الطعن رقم ٦٨٠ لسنة ٣١ق جلسة ١٩٨٥/١٢/٧)

لجوء العامل المصري إلي القضاء الأجنبي بمناسبة منازعة بحق يدعيه وفقا لعقد الاستخدام الذي أبرمه مع الهيئة الأجنبية وأثناء إعارته لديها-لا يعتبر منطويا علي إخلال بواجبات وظيفته أو شبهة المساس بسيارة الحكومة المصرية.

(الطعن رقم ٧٤٩ لسنة ٢٤ق جلسة ١٩٨٣/١/١)

قيام العامل بإحدى المحاكم الابتدائية بمزاولة الغناء ليلا مقابل أجر لا يمس كرامة الوظيفة التي يشغلها ولا يحط من قدرها-ثبوت عدم حصوله علي إذن بذلك من السلطة المختصة-مجازاته في هذه الحالة بالجزاء المناسب عن واقعة تأدية أعمال للغير دون الحصول علي إذن من السلطة المختصة فقط.

(الطعن رقم ٨٧٧ لسنة ٢٨ق جلسة ١٩٨٣/٦/٢٥)

قيام الممثل بتمثيل أحد شخصيات المجتمع السيئة لا يصمه بسوء السمعة-التدخين واحتساء القهوة بمقر العمل أمر مألوف في مكاتب الحكومة وليس محظورا علي أحد-انتفاء المخالفة في الحالتين.

(الطعن رقم ٥١٨ لسنة ١٩ق جلسة ١٩٧٤/١٢/٧)

قيام الموظف بمباشرة العمل يوم عطلة المولد النبوي الشريف اعتقادا منه أن إلغاء الأجازات يمتد ليشمل العطلات الرسمية، لا يكون جريمة تأديبية.

(الطعن رقم ٢٧٠ لسنة ١١ق جلسة ١٩٧١/٣/٢٧)

أن شكوى المدعى وزملائه قد اقتصرت علي التظلم من قرار نقلهم مع بيان أسباب هذا التظلم ولم يجاوز فيها مقتضيات التظلم إلي ما فيه تحد لرؤسائهم أو التطاول عليهم أو المساس بهم وإذا استجابت الهيئة لتلك الشكوى علي الوجه السابق بيانه فإن في ذلك ما يكشف عن أنها كانت تقوم علي أسباب جدية ومن ثم فإن المدعى إذ اشترك في تقديمها لا يكون قد ارتكب ذنبا يقتضي مجازاته أو مخالفة تستوجب عقابه-أما مجرد مخالفة الشكوى للمنشور الصادر بنظام تقديم موظفي الهيئة لشكواهم والذي تضمن النص علي أن كل شكوى "موقع عليها من أكثر من شخص واحد لن يلتفت إليها" فليس من شأنه أن يسبغ علي الاشتراك في تقديم تلك الشكوى وصف الذنب الإداري مادام الشاكون قد التزموا فيها الحدود السابق الإشارة إليها وكل ما يكون لمخالفتهم لهذا المنشور من أثر هو عدم الالتفات إلي شكواهم.

(الطعن رقم ١٢١٣ لسنة ٩ق "إدارية عليا" جلسة ١٩٦٧/٦/٣)

الأعمال التجارية التي يحظر علي الموظف والعامل مزاولتها-لا يشترط فيها الأهداف-المقصود بالعمل التجاري المحظور هو ما يعد كذلك في مفهوم القانون التجاري-أثر ذلك: تبين أن يتميز العمل بعنصر جوهري هو السعي للحصول علي ربح-لا يعتبر العمل تجاريا إذا باشره الموظف أو العامل لحساب غيره وكان مقصودا به تقديم عون له-أساس ذلك: قد يعتبر العمل عندئذ مدنيا أو قد يتمخض عن مجرد تبرع-لا يشكل هذا العمل مخالفة تأديبية.

(الطعن رقم ٤٧٠ لسنة ١٠ق جلسة ١٩٦٥/٦/١٥)

بعض التطبيقات للمسئولية التأديبية:

(١) مسئوليــة المحضريـــن :

حدود مسئولية المحضرين في مجال الإعلان (أعوان القضاء) مادة ١٠ من قانون المرافعات المدنية والتجارية-حدد المشرع الأشخاص الذين يجب تسليم صورة الإعلان إليهم في مرحلة عدم وجود المعلن إليه-الغرض من ذلك هو بلوغ العلم بالإجراء لذوى الشأن-يجب علي الحضر بذل الجهد المعقول في التحقق من الحاضرين أو من البطاقات الشخصية والعائلية الدالة علي صحة صفة من قرر أنه قد توافرت فيه صفة تسمح قانونا بتسليم الإعلان إليه-إذ قصر المحضر في ذلك كان مرتكبا لإهمال جسيم في أداء واجبه.

(الطعن رقم ٢٧٨ لسنة ٣٥ق جلسة ١٩٨٦/٦/٢٤)

(٢) مسئولية العاملين بالمحاكم:

المادة ٧٦ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بنظام العاملين المدنيين بالدولة مفادها-تعد الأمانة من أول واجبات العاملين بالدولة-مراعاة الأمانة هي واجب وظيفي مفروض علي جميع العاملين-يكون مفروضا من باب أولي علي العاملين بالمحاكم في ساحة القضاء وعلي أوسع نطاق-انحراف العامل في ساحة القضاء يكون أكبر خطرا من الانحراف في أية ساحة أخرى.

(الطعن رقم ١٨٨ لسنة ٣٤ق جلسة ١٩٨٩/٢/١١)

(٣) مسئولية الأطباء والجراحين:

الطبيب ليس مسئولا أمام الجهة التي يعمل بها عما يرتكبه من مخالفات داخل مكان عمله الوظيفي فقط بل هو أيضا مسئول عما يرتكبه خارج وظيفته-وإذا كان ذلك ينعكس علي الوظيفة التي يمارسها-القانون رقم ٤٥ لسنة ١٩٦٩ بشأن الأطباء يقضي بأنه لا ينحسر اختصاص السلطات التأديبية المختصة المنصوص عليها في قوانين العاملين عن النظر في تأديب الأطباء الخاضعين لهذه القوانين بالنسبة للمخالفات التي يرتكبونها خارج نطاق عملهم-ذلك متى كانت هذه المخالفات تشكل مسلكا معيبا ينعكس علي سلوكهم العام في مجال وظائفهم-توقع عليهم الجزاءات التأديبية المنصوص عليها في نظمهم الوظيفية التي تتسق مع مراكزهم القانونية الوظيفية دون إخلال بحق النقابة في النظر في أمرهم عن هذه المخالفات وتوقيع الجزاءات التي تضمنها قانون النقابة والتي تتلاءم مع صفة الأطباء النقابية عليهم. (الطعن رقم ٣٩٣٦، ٤٤٥٣ لسنة ٣٥ق جلسة ١٩٩٠/١٢/٨)

يلتزم الجراح بأداء العملية الجراحية وإتمامها بنفسه-أساس ذلك: الالتزام الذي فرضه المشرع علي العامل بأن يؤدي العمل المنوط العمل به بنفسه بدقة وأمانة-خاصة وأن اختيار الجراح يقوم علي ثقة المريض وأهله في الطبيب الذي يجرى العملية فإذا تركها الجراح لغيره، دون أن تطرأ أسباب قهرية يستحيل معها علي القائم بإجراء العملية الجراحية إتمامها بنفسه، ودون قبول المريض وأهله اعتبر ذلك مخالفة للأصول العامة لمباشرة مهنة الطب.

(الطعن رقم ٢٦٥٤ لسنة ٣٢ق جلسة ١٩٨٩/٥/٢٧)

(٤) مسئولية الموظف عن ملفات العهدة:

العجز في العهدة نتيجة تلاعب العامل الذي هو الأمين علي العهدة أو نتيجة إهماله يمثل جريمة تأديبية يستحق عنها العامل الجزاء التأديبي-ذلك بغض النظر عما إذا كان هذا الفعل قد توافرت له أركان جريمة الاختلاس وفقا لأحكام القانون الجنائي-لاختلاف مناط العقاب الجنائي عن العقاب التأديبي.

(الطعن رقم ٣٩٦٦ لسنة ٣٧ق جلسة ١٩٩٣/٦/٢٢)

يتعين للمساءلة الإدارية أن يكون قد وقع من العامل تصرف أو فعل ثابت لا وجه للتشكيك فيه بل بشكل محدد قاطع وإلا افتقدت المسئولية سندها-مسئولية صاحب العهدة عن الجز فيها منوطة بأن يكون له السيطرة الكاملة الواقعية والفعلية عليها وأن ينفرد وحده بهذه السيطرة-إذا لم تتحقق فلا وجه لمساءلته عن أي عجز من العهدة وتحميله قيمتها. (الطعن رقم ٩٨٣ لسنة ٣٥ق جلسة ١٩٩٢/٣/١٧)

الإهمال في المحافظة علي العهدة، مما ترتب عليه عدم الاستدلال علي دفتر من الدفاتر ذات الأهمية الخاصة باعتباره من الدفاتر الخاصة بالشئون المالية-غير سليم الحكم ببراءة المسئول عن تلك العهدة بمقولة أن هذا الدفتر محل تداول أكثر من يد-عدم تركه خارج حيازة العامل المسئول وسيطرته القانونية والفعلية ألا ينقل المسئولية عنه بدليل كتابي حسب مقتضيات العمل وفقا لتعليمات والأنظمة المقررة لنقل العهدة بالنسبة للدفاتر والمستندات بين العاملين.

(الطعن رقم ٢٨١٥و ٢٨٧٢ لسنة ٣١ق جلسة ١٩٨٩/٣/١٨)

(٥) مسئولية مندوب إدارة الحسابات:

بين المشرع كيفية تشكيل لجنة فتح المظاريف وناط بمندوب إدارة الحسابات المختصة حضور اجتماعات هذه اللجنة لتسلم التأمينات-مؤدي ذلك: أن حضور مندوب إدارة الحسابات ليس بصفته عضوا بل لتسلم التأمينات المصحوبة بالعطاءات-أثر ذلك: أنه لا يشارك فيما تتخذه اللجنة من قرارات ولا يسأل عما تكون قد ارتكبه من أخطاء في أداء أعمالها. (الطعن رقم ٣٢٠٣ لسنة ٣٠ق جلسة ١٩٨٨/٦/١١)

(٦) مسئولية الموظف عن فتح تراخيص بناء دون استيفاء شروط الترخيص:

لا يجوز للموظف المختص بمنح تراخيص البناء أن يمنح ترخيص بالتعلية دون أن يستوفي الطلب المقدم عنه البيان الصادر من مهندس نقابي يفيد تحمل أساسات المبني المراد تعليته لأعمال التعلية-عدم استيفاء هذا البيان ينطوي علي مخالفة للقانون ترتب مسئولية الموظف.

(الطعن رقم ١٥٨٢ لسنة ٢٧ق جلسة ١٩٨٧/١١/٧)

القانون رقم ١٠٦ لسنة ١٩٧٦ في شأن توجيه وتنظيم أعمال البناء. ترخيص البناء لا يتم صدوره إلا بعد مراجعة الطلب ودراسة مرفقاته عن طريق المراجع المسئول بقسم التنظيم للتحقق من استيفاء شروط الترخيص-لا يجوز لأي موظف بالقسم أن يستأثر وحده بمباشرة الإجراءات دون العرض علي المراجع المختص-أساس ذلك: أن هذا المسلك ينطوي علي مصادرة لاختصاص قسم التنظيم من حيث مراجعة طلب الترخيص طبقا لنص المادة ٦ من القانون رقم ١٠٦ لسنة ١٩٧٦-انفراد الموظف غير المختص بالمراجعة بكل إجراءات الترخيص يشكل ذنبا إداريا يستوجب المساءلة.

(الطعن رقم ٣٠٣ لسنة ٣٢ق جلسة ١٩٨٦/١١/٢٩).

أولاً : حقوق الموظف العام :

يتمتع الموظف العام بمجموعة من الحقوق التي تتمثل في المرتب ومشتملاته من بدلات وعلاوات بكافة أنواعها وكذلك حقه في الترقية والإجازات بأنواعها المختلفة ، بالإضافة الى حقه في المشاركة السياسية وسنعرض هذه الحقوق بشئ من التفصيل على النحو التالي :

(١) حق الموظف في المرتب :

والمقصود بالمرتب المبلغ الذي يتقاضاه الموظف شهرياً نظير انقطاعه لخدمة الإدارة ويحدد لكل وظيفة بحسب درجاتها مربوط مالي يصرف لشاغلها عند تعيينه .

فتنص المادة (٤٠) على أن " تحدد بداية ونهاية أجور الوظائف بكل درجة وفقاً لما ورد في الجدول رقم (١) المرافق .

فيلاحظ من نص هذه المادة أن جهة الإدارة تلتزم بدفع أجور الوظائف حسب كل درجة ووفقاً للقانون واللوائح .

ولا يراعى في تقدير المرتب مجرد التكافؤ مع مقدار ما يؤديه الموظف من عمل بل يعتد في ذلك بجملة اعتبارات أخرى تتعلق بمكانة الوظيفة الاجتماعية والمظاهر التي تحتاج إليها وما قد تتطلبه في صاحبها من عناء الاغتراب .

وقد أفتى بأن : السلطة المختصة تتولى تحديد القواعد والأحكام المنظمة لاستحقاق هذا الأجر ومن بينهما الحد الأقصى الذي يجوز صرفه للعامل – صدور حكم انتهائي بأحقية أحد العاملين لأجر عن ساعات عمل إضافية فان تنفيذه يتقيد بالقواعد المنظمة لصرف الأجر الإضافي (فتوى رقم ٨٢٢ بتاريخ ١٩٨١/٩/١٧ ملف رقم ٨٩٥/٤/٨) .

والمرتب لا يقتصر على بداية مربوط الدرجة وإنما يشمل كذلك العلاوات والبدلات والمكافآت والتي تغبر في مجموعها من شكل المرتب .

(أ) العـــلاوات :

وهناك ثلاثة أنواع من العلاوات وهى : (علاوات دورية - علاوات تشجيعية - علاوات خاصة) .

والمقصود بالعلاوة الدورية : العلاوة المقررة سنوياً والتي تصرف للعاملين بالدولة بواقع ١٠% من المرتب من أجل مواجهة أعباء الحياة .

وتنص المادة (٤١) من قانون العاملين المدنيين بالدولة على أن "يستحق العامل العلاوة الدورية المقررة لدرجة وظيفته التي يشغلها طبقا لما هو بين الجدول رقم (١٩ المرافق بحيث لا يجاوز نهاية الأخر المقرر لدرجة الوظيفة .

وتستحق العلاوة الدورية فى أول يوليو الثاني لانقضاء سنة من تاريخ التعيين أو من تاريخ استحقاق العلاوة الدورية السابقة .

ويسرى ذلك على من يعاد تعينه دون فاصل زمني وبالنسبة لما يعاد تعيينه بفاصل زمني تستحق العلاوة فى أول يوليو التالي لانقضاء سنة من تاريخ إعادة التعيين .

ولا تغير الترقية من موعد استحقاق العلاوة الدورية .

ويصدر بمنح العلاوة قرار من السلطة المختصة .

فيلاحظ أن المشرع قرر منح الموظف أو العامل دورية كل عام تتحدد قيمتها طبقا للدرجة التي يشغلها – على النحو الوارد بالجدول المرافق للقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على إلا يتجاوز الأجر المقرر لدرجة وظيفته .

وقد قضى بأن " علاقة الموظف بالحكومة هي علاقة تنظيمية تحكمها القوانين واللوائح ولا مجال فى تحديد المزايا الوظيفية للاجتهاد أو القياس عند التفسير أمام نصوص واضحة الدلالة ولا يجوز الاجتهاد فى استحداث شرط أداء العمل لاستحقاق العلاوة الدورية عند استيفاء شروط استحقاق طالما خلت النصوص من هذا الشرط – عدم حساب مدة انقطاع العامل ضمن المدة المتطلبة لاستحقاق العلاوة هو حرمان منها فى غير الأحوال قانونا وهو جزاء تأديبي فى غير موضوعه وممن لا يملكه (الطعن رقم ٣٥/٣١١٤ ق جلسة ١٩٩٦/٦/٨) وبأنه " العلاوة الدورية هي حق من حقوق الموظف يستمده من القانون مباشرة بمجرد حلول موعدها دون أن تترخص جهة الإدارة فى المنح أو المنع ولا يعدو أن يكون القرار الصادر بها سوى محض أن يكون قرار تنفيذي صادر بناء على سلطة مقيدة ولا يكسب بذاته حقا أو مركزا قانونيا ذاتيا (الطعن رقم ٣٥/٣١١٤ ق جلسة ١٩٩٦/٦/٨)

وتستحق العلاوة الدورية فى أول السنة المالية من كل عام (٧/١) التالية لانقضاء سنة من تاريخ التعيين أو تاريخ استحقاق العلاوة السابقة ويسرى ذلك على من يعاد تعيينه دون فاصل زمني . وأما من يعاد تعيينه بفاصل زمني فلا يستحق تلك العلاوة إلا فى أول يوليو التالي لانقضاء سنة من تاريخ إعادة تعيينه وليس من شان ترقية العامل حرمانه من استحقاق العلاوة الدورية للوظيفة المرقى منها فى موعدها . مع الأخذ فى الاعتبار ما أورد المشرع بالمادة (٣٨) من استحقاقه للعلاوة الدورية للوظيفة المرقى إليها استحقاقا معجلا بموجب الترقية إذا كان من شانها أن يزيد إجراء من البداية المقررة لأجر الوظيفة المرقى إليها ولم يربط المشرع بين استحقاق العلاوة الدورية والمباشرة العمل بالفعل ومن ثم فان انقطاع العامل عن عمله – ما لم يتقرر إنهاء خدمته لا يحول وتدرج راتبه مع الأخذ فى الاعتبار ما استقر عليه إفتاء الجمعية العمومية لقسمي الفتوى والتشريع من عدم تدرج راتب الموظف بالعلاوات الدورية التي تقرر بان فترة حبسه تنفيذا لحكم جنائي نهائي والعامل يستحق العلاوة الدورية بقوة القانون متى استوفى شرائط منها دون أي سلطة تقديرية لجهة الإدارة فى هذا الشأن من حيث المنح أو المنع وان كان يصدر بها قرار من السلطة المختصة إلا انه قرار مقرر لمركز القانوني الذي ينشا من القانون وبقوته (المستشار سمير يوسف البهي ، المرجع السابق ، ص ٣٧٨).

وقد قضى أيضاً بأن "ومن حيث أن قضاء هذه المحكمة قد جرى على أن قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ هو دستور الوظيفة العامة الذي يحكم علاقة الموظف بالدولة – ولا يتأتى سلب حق من حقوق الموظف أو إسقاطه أو إلزامه بواجب إلا على مقتضى نصوصه ومن ثم فإذا انقطع الموظف بدون أذن أو عذر ولم يتقرر إنهاء خدمته للاستقالة طبقا لحكم المادة (٩٨) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشار إليه فان علاقته الوظيفية بجهة الإدارة خلال هذه المدة تظل قائمه لا تنقصم ولا يمكن افتراض عدم قيامها إثناءها حيث لم ينص القانون المذكور على ذلك

إذ أن كل ما نص عليه فى المادة (٤٧) هو حرمانه عن اجره على هذه المدة وطالما أن العلاقة الوظيفية ما زالت قائمة فلا محيص من ترتيب أثارها وأعمال مقتضاها فلا تنزع مدد منها أو يتهاوى الحق فيها إلا إن يقضى بذلك نص صريح فى القانون . ومن حيث إن الثابت أن المدعى (الطاعن) انقطع عن العمل بدون أذن أو عذر مقبول المدة من ١٩٨٣/٩/١٠ حتى ١٩٨٤/٨/٢٦ ولم يتقرر إنهاء خدمته وإنما قضى بمجازاته من أجل هذا الانقطاع بخصم خمسة عشر يوما من أجره فمن ثم وإذ قررت الجهة الإدارية لهذا السبب سحب العلاوتين الدوريتين اللتين استحقهما بتاريخ ٧/١ /١٩٨٣ و١٩٨٤/٧/١ فأنها تكون قد حرمت المدعى من هاتين العلاوتين بدون نص فى القانون الأمر الذي يتعين معه القضاء بأحقيته فى هاتين العلاوتين (الطعن رقم ٢٦٤٩ لسنة ٣٦ ق جلسة ١٩٩٤/١/٢٢)

أما العلاوة التشجيعية : فهى العلاوة التي تمنح من السلطة المختصة لطوائف معينة من الموظفين وذلك بخلاف العلاوة الدورية التي تمنح للجميع ، ويشترط لمنح العلاوة التشجيعية ما يلي :

ألا يزيد عدد العاملين الذين يمنحون هذه العلاوة في سنة واحدة على ١٠% من مجموع العاملين في كل درجة وظيفة من كل مجموع نوعية على حدة .

أن تكون كفاية العامل قد حددت بتقدير ممتاز أو أن يكون ساهم في رفع مستوى الأداء الوظيفي .

لا تمنح هذه العلاوة لذات الموظف أكثر من مرة إلا بانقضاء عامين بين كل علاوة . (أحمد سلامة بدر "في التحقيق الإداري والمحاكمة التأديبية")

وبالنسبة للعلاوة الخاصة : فهى تمنح للموظف لأحد سببين : أحدهما : حصول الموظف على مؤهل يفوق المؤهل المعين بموجبه على أن يكون في ذات التخصص ، الثاني : ترقية الموظف لدرجة أعلى فمن يعين على درجة معينة ثم يرقى لدرجة أعلى يمنح علاوة خاصة .

(ب) المكافآت والبدلات :

فالموظف يحصل على المرتب مقابل تفرغه لعمله ، لكن في حالة ما إذا كانت طبيعة عمله تحمله جهود غير عادية فإنه يستحق بذلك مكافأة على الجهود الغير عادية على أن تكون هذه الجهود الغير عادية دائمة أما إذا كانت جهود مؤقتة فتعد من دواعي الخدمة العادية وبالتالي لا يحصل على أى مكافآت .

ويكافأ الموظف على ما يقدمه من اختراعات ومصنفات وكذلك ما يقدمه من خدمات ممتازة أو أعمالاً أو بحوث أو حتى الاقتراحات التي من شأنها أن تساعد على تحسين طرق أداء العمل .

وبالنسبة للبدلات فيصرف للموظفين بدلات بحسب ظروف الوظيفة وطبيعتها .

فتنص المادة (٤٢) من قانون العاملين المدنيين بالدولة على أنه " يجوز لرئيس الجمهورية منح بدل تمثيل لشاغلي الوظائف العليا بحسب مستوى كل منها وفقا للقواعد التي يتضمنها القرار الذي يصدره فى هذا الشأن وذلك بحد أقصى ١٠٠% من بداية الأجر المقرر للوظيفة ويصرف هذا البدل لشاغل الوظيفة المقررة لها وفى حالة خلوها يستحق لمن يقوم بأعبائها ولا يخضع شئون هذا البدل للضرائب

ويجوز لرئيس مجلس الوزراء بناء على اقتراح لجنه فئة كل منها وفقا للقواعد التي يتضمنها القرار الذي يصدره فى هذا الشأن وبمراعاة ما يلي :

بدلات تقضيها ظروف أو مخاطر الوظيفة بحد أقصى ٤٠% من بداية الأجر المقرر للوظيفة

بدل إقامة للعاملين فى مناطق تتطلب ظروف الحياة فيها تقرير هذا البدل أثناء أقامتهم فى هذه المناطق ولا يخضع هذا البدل للضرائب

بدلات وظيفية يقتضيها أداء وظائف معينه بذاتها تستلزم منع شاغليها من مزاولة المهنة وذلك فى حدود الاعتمادات المالية المخصصة بالموازنة ولا يجوز إن يزيد مجموع ما يصرف للعامل طبقا لما تقدم على ١٠٠% من الأجر الأساسي .

فملاحظ أن المشرع حدد فى هذه المادة أنواع أربعة للبدلات والتي يجوز منحها للعاملين أولها بدلات التمثيل وثانيها تقتضيها ظروف ومخاطر الوظيفة وثالثها بدلات إقامة ورابعها بدلات وظيفية تتطلب من شاغليها عدم مزاولة المهنة وهى بدلات التفرغ .

شرط استحقاق البدل :

يشترط الاستحقاق البدل شرطين أولهما هو شغل الوظيفة المقرر لها البدل أو القيام بأعمالها وثانيها صدور قرار وفقا للأوضاع المحددة بالقانون الذي استلزم شرط القيام بأعباء الوظيفة .

وقد قضى بأن "مناط استحقاق البدلات بدل التمثيل وبدل الانتقال الثابت هو شغل الوظيفة المقرر لها البدل أو القيام بأعمالها - صدور قرار وفقا للأوضاع المحددة بالقانون الذي استلزم شرط القيام بأعباء الوظيفة (فتوى رقم ٤٩٥ بتاريخ ١٩٨١/٥/١٦ ملف رقم ٨٧٣/٤/٨٦) .

بــدل التمثيــل :

أعطى المشرع رئيس الجمهورية منح شاغلي الوظائف العليا بدل تمثيل فى حدود نسبة معينه من بداية الأجر المقرر للوظيفة على ألا يتجاوز ١٠٠% منه وذلك لمواجهة الأعباء والنفقات التي تفرضها طبيعة هذه الوظائف على شاغلي من ضرورة الظهور بمظهر يليق بها ويتفق وأهميتها وهذا البدل يصرف لشاغلي الوظيفة المقرر لها هذا البدل وحال خلوها فانه يستحق لمن يقوم بأعبائها وعلى ذلك فان هذا البدل مقرر للوظيفة ذاتها وليس للموظف وقد قضى بان المادة ٦٦،٤١ من لائحة الهيئة الصادرة بقرار وزير النقل والمواصلات رقم ٢٠لسنة ١٩٨٢ المستقر عليه أن البدل للوظيفة لا للموظف وهو ما ينبني عليه بالضرورة أن يستحق لمن يقوم بأعبائها ويستطيع مهامها ومسئولياتها يستوي فى ذلك أن يشغلها أصالة بالتعيين فيها أو بالترقية إليها أو أن كان شغله لها بطريق الندب أو النقل أو الإعارة بحسبان أنها جميعا سبل شغل الوظيفة العامة (الطعن رقم ٣٠٣٩ لسنة ٣٩ ق ع جلسة ١٩٩٨/١١/٢٨) .

بــدل الإقــامة :

تنص المادة الأولي من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٥٦ لسنة ١٩٨٠على أن " يمنح العاملون المدنيون بالجهاز الإداري للدولة وبالهيئات العامة اللذين يعملون بمحافظة سيناء الشمالية وسيناء الجنوبية و البحر الأحمر وأسوان وقنا وسوهاج و الوادي الجديد ومطروح ومنطقتي الواحات البحرية ووادي النطرون بدل إقامة بنسبة ٣٠ % من بداية الأجر المقرر للوظيفة وذلك للعاملين الذين لا يكون موطنهم الأصلي بالمحافظة أو المنطقة وبنسبة ٢٠ % من بداية الأجر المقرر للوظيفة بالنسبة لمن يكون موطنهم الأصلي بالمحافظة أو المنطقة " .

والموطن الأصلي في مفهوم قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٩٨٠/٥٦ يتحدد بإقامة الأسرة أي بقرابة الدم المترتبة علي صلة النسب وتمتد إلي الحواس فقط ولا يدخل في هذا المدلول في مقام تحديد الموطن الأصلي موطن زوج العامل أو العاملة ولا موطن أصهاره .

وقد استقر قضاء مجلس الدولة علي أن العاملة التي تعمل بأي من المناطق النائية تحصل على بدل ٢٠ % فقط من بداية الأجر المقرر لوظيفتها اعتبارا من تاريخ زواجها بمن تكون هذه المناطق موطنا أصليا له - باعتبار أنه بواقعة زواجها يتخلف في حقها مناط استحقاقها لذلك البدل بنسبة ٣٠ % من بداية أجر وظيفتها بعد أن باتت بزواجها بذلك الزوج من أهله وعشيرته - فلا تجد الصعوبة في الإقامة بتلك المناطق التي يجدها ويلاقيها الغريب عنها .

وقد قضى بأن "ومن حيث أن قضاء هذه المحكمة قد استقر علي أن المحكمة التشريعية التي أملت تقرير بدل الإقامة هي تشجيع الموظفين و العمال في هذه المحافظات وتعويضهم عما يلاقونه من مشقة بسبب ظروف الإقامة فيها ، وإن كان موطنه الأصلي إحدى المحافظات المذكورة فلا يحتاج للعمل فيها من التشجيع القدر الذي يلقاه ذلك الغريب ولذلك خفض البدل لمن كان موطنه الأصلي إحدى هذه المحافظات - بأنه العامل الذي يعتبر من أبناء المحافظات المبينة بالقرارات الجمهورية المبينة بالقرارات الجمهورية المقرة للبدل ، بحيث يكون له من وشائج قربي وروابط دم ، بحيث يجد أهلها العون ما لا يجده الغريب عن هذه المحافظة ومن حيث أن رابطة الزواج تجعل الزوجة ضمن عشيرة زوجها وتربطها بهم الروابط التي بمقتضاها تجد العون و المساعدة أسوة بزوجها ومن حيث أن الثابت أن المطعون ضدهن قد تزوجهن بأزواج موطنهم الأصلي محافظة سوهاج - فإنهن يستحققن البدل مخفضا بنسبة ٢٠ % من تاريخ الزواج - وهو الأمر الذي اتبعته جهة الإدارة . (الطعن رقم ٢١١٩ لسنة ٢٩ ق جلسة ١٩٨٥/١١/١٠)

وقد أفتى بأن : استظهار الجمعية العمومية أن المشرع رغبة منه في تشجيع العاملين علي العمل في المحافظات النائية ومن بينها محافظة أسيوط وتعويضهم عما يلقونه بسبب ظروف الإقامة فيها قرر منحهم بدل لإقامة بنسبة ٤٠% من بداية الأجر المقرر للوظيفة لمن لم يكن موطنه الأصلي بالمحافظة أما من كان موطنه الأصلي بالمحافظة فقد خفض البدل في شأنه بمقدار ١٠% بحسبان أنه لا يحتاج للعمل فيها إلي ذلك القدر من التشجيع الذي يحتاجه الغريب عنها ولا يلق فيها من مشقة بسبب ظروف الإقامة - القدر الذي يلقاه ذلك الغريب - الحاصل أن المشرع حينما قرر منح بدل إقامة للعاملين بالمحافظات النائية بقصد التشجيع علي العمل بها جاءت عبارته عامة شاملة لجميع العاملين بأجهزة الدولة والهيئات العامة في تلك المحافظات بغير تخصيص لطائفة منهم دون الأخرى ومن ثم قلا وجه للقول بقصر الإفادة من هذا البدل علي العاملين المدنيين بالدولة المخاطبين بأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ هذا فضلا عن أن الظروف التي تقرر من أجلها منح هذا البدل يستوي فيها العاملون جميعا العاملون منهم بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ وغيرهم ممن تنتظم شئونهم قوانين خاصة ماداموا يعملون بإحدى هذه المحافظات ومادام أن المناط في تقرير هذا البدل هو الإقامة فعلا في هذه المحافظة - خلصت الجمعية العمومية من ذلك إلي أحقية أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بفرع أكاديمية السادات للعلوم الإدارية بمحافظة أسيوط لبدل الإقامة المقرر بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١٧٢٦ لسنة ١٩٩٣ المشار إليه - لأوجه للقياس في هذا الشأن علي ما انتهت إليه الجمعية العمومية بفتواها الصادرة بجلسة ١٩٩٧/١١/٥ من عدم أحقية أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لبدل العدوى ذلك أن هذه الفتوى كانت تفسيرا لنص صريح بالا يمنح ذلك البدل ألا للعاملين الخاضعين لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨

وهو أمر يختلف عن بدل الإقامة حيث ورد النص في خصوصه عاما وشاملا لجميع العاملين بأجهزة الدولة – لا ينال ما تقدم القول بان المادة (٤) من قواعد تطبيق المرتبات والبدلات و المعاشات المرفق بقانون الجامعات الصادر بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢منحت من يعين في وظيفة من وظائف أعضاء هيئة التدريس في جامعة أسيوط أو طنطا أو المنصورة أو فرع جامعة القاهرة بالخرطوم أو في إحدى الكليات و المعاهد المنشأة خارج محافظات القاهرة والإسكندرية و الجيزة علاوة خاصة من علاوات الوظيفة المعين فيها وأن هذه العلاوة تعد بديلا عن بدل الإقامة ذلك أن مناط استحقاق هذه العلاوة هو التعيين في الجامعات الإقليمية ولا يشترط أن تكون الجامعة في محافظة نائية . (فتوى رقم ٣٣٧ بتاريخ ١٩٩٨/٣/١٩ ملف رقم ١٣٧٧/٣/٨٦)

لا يجوز الجمع بين بدل التفرغ وبدل المخاطر :

عدم جواز الجمع بين بدل مخاطر وبدل التفرغ لأعضاء الإدارات القانونية ، لما كان المقرر من قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٥٢٥ لسنة ١٩٧٩ بشأن قواعد منح بدلات ظروف أو مخاطر الوظيفة أن البدل هو تعويض العامل عن أدائه العمل في ظروف غير عادية تحت ضغط أو صعوبة معينة أو التعويض لمخاطر لا يمكن تفاديها باتخاذ إجراءات الأمن الصناعي ويرتبط البدل بالوظيفة وليس بالعامل ، ومن حيث أن البدل المقرر للتعرض للغبار والأتربة المقرر للعاملين بالشركة وهو بدل يتعلق بظروف لوظيفة ومخاطرها ومن ثم يحظر إلي أعضاء الإدارات القانونية بهذه الشركة نزولا علي صريح النص المانع الذي يقضي بأنه لا يجوز الجمع بين بدل التفرغ وأي بدل التفرغ وأي بدل طبيعة عمل أخر ولا وجه للخوض في لحكمة من النص علي بدل التفرغ لأنه أيا كانت طبيعته فلاجتهاد أمام صراحة النص وعلته بعدم جواز الجمع .

وهناك بدلات أخرى مثل بدل التفرغ الذي يمنح للأطباء والمهندسين والمحامين المعينين كتعويض لهم عن عدم مزاولتهم لعمل خاص بجانب عملهم وهناك بدل المخاطر الذي يصرف لشاغلي الوظائف الخطرة كعمال المناجم والمحاجر والعاملين بالطاقة الذرية ، وهناك بدل الاغتراب الذي يمنح للعاملين في مناطق نائبة أو بعيدة عن محل إقامتهم وتضاف كافة صور البدلات الى المرتب لتغير من شكله .

(٢) حق الموظف في الترقية :

المقصود بالترقية :

هو نقل العامل من وظيفة أدنى الى أخرى أعلى من درجة الوظيفة التى كان يشغلها حتى ولو لم يصاحب ذلك زيادة فى المرتب أو حصوله على أى ميزة أخرى .

ويصدر قرار الترقية من السلطة المختصة بالتعيين وتعتبر الترقية نافذة من تاريخ صدور القرار بها ، ويستحق العامل بداية الأجر المقرر للوظيفة المرقى إليها أو علاوة من علاواتها أيهما أكبر اعتبارا من هذا التاريخ ولا يخل ذلك باستحقاق العلاوة الدورية فى موعدها . (م ٣٨ من قانون العاملين المدنيين بالدولة)

شـــروط الترقيـــة :

يشترط للترقية عدة شروط أولها : وجود وظيفة شاغرة يرقى إليها العامل ، وثانيها : أن تكون هذه الترقية الى درجة تالية للدرجة التى كان يشغلها العامل ، وثالثها : استيفاء العامل الاشتراطات شغل الوظيفة المرقى إليها ، ورابعها : أن تكون الترقية فى ذات المجموعة النوعية التى ينتمى إليها العامل ، وخامسها : هو الحصول على المؤهل العالى اللازم للترقية .

وقد قضى بأن " تخلف شرط الحصول على المؤهل العالى اللازم للترقية للوظيفة الأعلى فإن القرار الصادر بشغله إياها يكون قد انطوى على مخالفة جسيمة لأحكام القانون تهوى به الى درجة الانعدام فلا تلحقه حصانة (الطعن رقم ٣٥/٣٦٤ جلسة ١٩٩٦/٦/٢٩) وبأنه " عدم تخلف شرط المدة البينية الواردة فى بطاقة وصف الوظيفة لا يصبح عنه القرار الترقية مشوبا بعيب جسيم لا يفقد هذا القرار قوامه ووصفه كقرار إدارى ويهبط به الى درجة الانعدام ويحيله الى درجة الانعدام ويحيله الى مجرد عمل مادى لا يتمتع بشيء من الحصانة المقررة للقرارات الإدارية " (الطعن رقم ٣٩/٢٣٧٨ق جلسة ١٩٩٥/١١/١١) وبأنه " ألا تكون مخالفة لأحكام الترقية الواردة بالقانون - اشتراط حصول العامل على مؤهل عالى لتولى وظيفة قيادية بالإدارة المحلية لا يتعارض مع أحكام القانون مادام تحسب نسبة الترقية بالاختيار من الدرجة المرقى منها وليس من الدرجة المرقى إليها " (الطعن رقم ٢٣١٧ لسنة ٣١ بتاريخ ١٩٨٨/١١/٢٧ سنة المكتب الفنى ٣٤.

أنــواع الترقيــة :

الترقية إما أن تكون بالأقدمية أو بالاختيار

الترقية بالأقدمية : وهى تعني التصعيد بين الدرجات أى أن من عين على درجة معينة بعد قضاء فترة زمنية فيها يصعدون وظيفياً الى الدرجة الأعلى

القاعدة فى إجراء الترقية بالاختيار لا يجوز تخطى الأقدم الى الأحدث إلا إذا كان الأخير ظاهر الامتياز وعند التساوى فى درجة الكفاية يتعين ترقية الأقدم - المادة الرابعة من قرار وزير التعليم رقم ١٦٠ لسنة ١٩٧٦ فى شأن قواعد النقل والتعيين فى وظائف هيئات التدريس والتوجيه الفنى والذى يجيز إعادة ترتيب شاغلى وظيفة موجه أول فيما بينهم عند الترقية الى موجه عام على أساس ما تراه لجنة وكلاء الوزارة وفقا لنتيجة المقابلة الشخصية التى تجريها مع كل منهم وتقسيمهم الى فئتين أولى وثانية - باطل بطلانا مطلقا - أساس ذلك : يتعين الاعتداد فيما بيم المستوفين لشرائط شغل الوظيفة بترتيب أقدميتهم - القول بغير ذلك يؤدى الى إهدار المراكز القانونية المتساوية التى استقرت من حيث الأقدميات بغير مقتضى - إذا كان لجهة الإدارة أن تضع من الضوابط فى حدود سلطتها التقديرية بما تراه كفيلا بحق الاختيار فإن هذه السلطة تجد حدها الطبيعى فى أن تكون مطابقة للقانون والقواعد العامة وأن تحسن استعمالها إذا أجرت الإدارة اختيارا شخصيا للترقية الى الوظائف فلا يجوز أن تقسم الناجحين الى طوائف لأمن معنى ذلك ومبناه هو استعمال سلطتها لإهدار الأقدميات فضلا عن عدم إمكان الرقابة على مثل هذه الإجراءات .

التقيد بالأقدمية عند التساوى فى الكفاية :

فقد قضى بأن " المادة ٣٦ ، ٣٧ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، ومن حيث أنه ولئن كان الأصل فى الترقية بالاختيار الى الوظائف العليا من الملائمات التى تترخص فيها الإدارة إلا أن مناط ذلك توافر اشتراطات شغل الوظيفة المطلوب الترقية إليها على النحو الثابت ببطاقة وصفها وأن يتوافر فى المطلوب ترقيته الشروط القانونية التى تطلبها المشرع للترقية بالاختيار كشرط الصلاحية وهو حصول العامل على تقريرين متتاليين بمرتبة ممتاز عن السنتين الأخيرتين ويفضل العامل الحاصل على ثلاث تقارير بمرتبة ممتاز على الحاصل على تقريرين - عند التساوى فى مرتبة الكفاية يرقى الأقدم وهو ما يحقق أن يكون الاختيار قد استند من عناصر مؤدية الى صحة النتيجة التى انتهى إليها وأن تجرى مفاضلة حقيقية وجادة بين المرشحين بترقية على أساس ما تحويه ملفات خدمتهم وما يبديه الرؤساء عنهم وذلك للتعرف على مدى تفاوتهم فى مضار الكفاية بحيث ألا يتخطى الأقدم إلا إذا كان الأحدث أكثر كفاية وهو أمر تمليه دواعى المشروعية فإذا لم يتم الأمر على هذا الوجه فسد الاختيار وفسد القرار الذى اتخذ على أساسه تطبيق " (الطعن رقم ٤٠٦٥ لسنة ٤٠ق جلسة ٢٠٠٠/١/٢٢).

ضوابط الترقية بالأقدمية :

فقد قضى بأن " ومن حيث أنه متى كان ذلك وكان الماثل بالأوراق أن القرار المطعون فيه قد صدر على أساس نسبة ١٠٠% بالاختيار للترقية الى الدرجة الأولى وهو الأمر الذى تم بالمخالفة لصحيح حكم القانون الذى يقضى بأن الترقية الى هذه الدرجة بنسبة ٥٠% بالأقدمية المطلقة وبنسبة ٥٠% بالاختيار . ولما كان الثابت أن الجهة الإدارية المطعون ضدها لا تنازع فى أن الطاعن أقدم من المطعون عن ترقيتها سواء فى تاريخ التخرج أو فى تاريخ التعيين أو فى تاريخ شغل الدرجة الثانية إذ ترجع أقدميته فيها الى ١٩٧٠/١١/١ بينما أقدمية المطعون فى هذه الدرجة ترجع الى ١٩٧٤/١٢/٣١ ، وأنهما ينتميان الى مجموعة نوعية واحدة وهى مجموعة وظائف الفنون - وأن جميع شروط شغل هذه الوظيفة متوافرة فى شأنه سواء من حيث مطالب التأهيل أو الشروط الأخرى طبقا لبطاقة الوصف الخاصة بهذه الوظيفة ، وحيث أنه لا يشترط سبق الحصول على تقارير كفاية بمرتبة ممتاز عند الترقية بالأقدمية المطلقة ، ومن ثم فإن تخطر الطاعن فى الترقية الى الدرجة الأولى بمن هو أحدث منه فى شغل الدرجة الثانية بالقرار المطعون فيه يكون قد تم على غير سند صحيح من الواقع أو القانون ، وإذا كان من المقرر أنه فى حالة الترقية بالأقدمية والاختيار يبدأ بالجزء المخصص للترقية بالأقدمية ، فإنه يتعين لذلك الحكم بإلغاء القرار المطعون فيه فيما تضمنه من تخطى الطاعن فى الترقية الى وظيفة مدير إدارة الديكور والتصوير من الدرجة الأولى مع ما يترتب على ذلك من آثار " (الطعن رقم ٢٠٣٧ لسنة ٣٢ق جلسة ١٩٩٤/٥/٧)

وقد أفتى بأن " ولما كان الثابت من الأوراق أن بطاقة وصف الوظائف المطلوب الترقية إليها فى الحالات المعروضة ، قد اكتفت باشتراط قضاء مدة خدمة قدرها سنتان على الأقل فى الوظيفة التى تسبقها مباشرة وكان هذا الشرط متحققا فى المعروضة حالتهم ، فإنه يجوز النظر فى ترقياتهم الى درجة مدير عام على أساس ترتيب أقدميتهم فى الدرجة الأولى ، فإذا ما اتحد تاريخ شغلهم الدرجة الأولى فلا مناص من ترتيب أقدمياتهم على أساس أقدمياتهم فى الدرجة السابقة مباشرة وهى الدرجة الثانية فى ذات المجموعة الوظيفة التى أجريت الترقية خلالها - وذلك تطبيقا لنص المادة ٢٤ من نظام العاملين المدنيين بالدولة سالفة البيان - ولو كانت هذه الترقية قد ترتبت لبعضهم نتيجة لتطبيق قوانين التسويات عليهم ، لأن التسويات المستمدة من هذه القوانين تكشف - كما سلف البيان - عن الدرجة والمرتب والأقدمية التى يستحقها العامل ، فلا يجوز إهدار الآثار عند نظر فى الترقية الى الوظائف لأعلى وإلا أفرغت التسوية من آثارها التى رتبها المشرع " (فتوى رقم ٨٠٢/٣/٨٦ جلسة ١٩٩١/٤/٣)

الترقية بالاختيار :

إن الترقية بالاختيار فى مفاهيم الدول المتحضرة ، تمثل من جانبها انحيازا الى الأصلح والأكثر عطاء ، وهى فى نطاق النص المطعون فيه - وفى حدود الخصومة الدستورية الماثلة - اعتبرها المشرع أسلوبا ملائما لتولى مهام أعمال بعينها تكون بالنظر الى أهميتها ومرتبتها ى بنيان الهيكل الوظيفى للوحدة الاقتصادية مؤثرة الى حد كبير فى نشاطها وتحقيق الأغراض التى تقوم عليها ، ولا يجوز بالتالى أن يعهد بهذه الأعمال لغير من يؤدونها بحقها فلا يكونون عبئا عليها يقيدها أو يضعفها ، فلا يثرونها من خلال جهد خلاق يتفاعل مع مسئولياتها ، ويقابل بالتحليل الموضوعى ما قد يطرأ فى العمل من مشكلاتها ، ويقتضى ذلك أن تتوافر فيمن يتولاها تلك الخصائص الخلقية والنفسية والعقلية التى تواكبها ، وشرط ذلك استمدادها من عناصر موضوعية لا تتوهمها سلطة التعيين ، أو تنفصل عنها - وبفرض وجودها - النتائج التى رتبتها عليها ، وإلا كان قرارها منطويا على إساءة استعمال السلطة

وهو ما يعنى ضرورة أن تفاضل بين المتزاحمين على تلك الأعمال على ضوء أصلحهم للنهوض بأعبائهم ، فلا يكون تقدير كفايتهم موهنا لها دون حق ، بل متصلا بنزاهتهم ودأبهم على العمل وقدرتهم على اتخاذ القرار الملائم ، ومرتبطا بنطاق معاملتهم لمرءوسيهم توجيها وإشرافا ، وبما تتوافر لديها عن ماضيهم وحاضرهم من العناصر التى تعينها على أن تتخذ فى شأنهم قرارا سليما ، يكون محددا للجدارة التى بلغها كل منهم ، ويفترض الاختيار فى الأعم من الأحوال - وباعتباره عملا انتقائيا - أن المتزاحمين على وظيفة بذاتها لا يتحدون ى كفايتهم لتوليها ، وأن لبعضهم من عناصر الامتياز والتفوق ما يرجحهم على غيرهم وأن تقدير هذه العناصر لتحديد من يكون من بينهم أجدر بها ، وأحق بالتعيين أو الترقية إليها ، عملية موضوعية لا تصدر فيها الجهة التى تتولاها عن أهوائها ، ولا تعبر بها عن نزواتها ، إذ عليها أن تقارن بين هذه العناصر على ضوء حقائقها ، وأن تزن كلا منها بميزان الحق والعدل ، فلا ينفصل تقييمها عن واقعها ولا يكون لها من شأن ألا يقدر ارتباطها بخصائص هذه الوظيفة ومتطلباتها . كلما كان المرشحون للوظيفة على اتصال دائم برؤسائهم فى مواقعهم من الإدارة العليا ، كان هؤلاء الرؤساء أقدر على سبر أغوارهم ، وقوفا على مظاهر تميزهم أو نواحى القصور فى عملهم ، فلا يكون تقييمها انحرافا بالسلطة عن أهدافها أو تنكبا لمصلحة عامة ، بل التزاما بضوابطها تقيدا بأصلحهم ، وهو ما نحاه المشرع بالفقرة الأولى من المادة ٣٣ المطعون عليها التى تؤكد بنصها أن تقدير الأحق بالترقية الى الدرجة الأولى ، يقتضى الاستهداء بعنصرين موضوعيين لا يتنافران فيما بينهما ، بل يتكاملان ، هما ما قرره الرؤساء بشأن كل من المرشحين لها سلبا أو إيجابا ، وما ورد فى ملفات خدمتهم من عناصر الامتياز أو الانحدار ، فلا يكون اختيار أفضلهم بالتالى عملا عشوائيا ، بل تصورا واقعيا محيطا بملكاتهم ، ولا مخالفة فى ذلك للدستور لأمرين : أولهما : أن التنظيم المطعون فيه ، لا ينال من حق العمل ، ولا من قدره ، ولا من الشروط التى يرتبط عقلا بها ولا يحيط بيئة العمل بأوضاع ترهقها ، بل يجردها من رقابتها وآليتها وجمودها ، حفزا لهم العاملين ، واستثارة لقدراتهم على الخلق والإبداع ، فلا يتولى الوظيفة - وباعتبارها شرفا - غير الأولى بها كى لا يظلم أحد شيئا ، ثانيهما : أن الدستور حرص بنص المادة ١٣ على أن تولى الدولة اهتمامها بمن يمتازون من عمالها فى أداء أعمالهم ، وأن يكون تفوقهم وبروزهم فى النهوض بمسئوليتها محل تقدير مجتمعهم ، وهو ما يعنى أن العمل - وباعتباره حقا يؤمن لكل مواطن حياة يطمئن إليها اجتماعيا واقتصاديا - لا ينفصل عن جدارة من يتولاه ، وإلا كان نهباً لكل طارق ، سوياً كان أم مهيضاً ، بصيراً متوثباً ، أم منكفئاً متخاذلا . (الطعن رقم ٦٢ لسنة ١٨ دستورية ١٩٩٧/٣/١٥ سنة المكتب الفنى)

وقد قضى بأن " إن شغل الوظائف المرقى إليها يكون من الوظيفة التى تسبقها مباشرة فى الدرجة والمجموعة النوعية التى تنتمى إليها ولترقية بالاختيار من الأمور التى تترخص فيها جهة الإدارة بمالها من سلطة تقديرية ومناط أن يكون الاختيار قد استمد من عناصر صحيحة تؤدى الى صحة النتيجة التى انتهى إليها وأن تجرى مفاضلة جادة وحقيقية بين المرشحين للترقية للتعرف على مدى كفاءتهم عند التساوى فى الكفاية يرقى الأقدم والترقية بالاختيار تجد حدها فى مبدأ هدم جواز ترقية الأحدث وتخطى الأقدم إلا إذا كان الأحدث هو الأظهر كفاءة . (الطعن رقم ٣٢/٢٨٠١ق جلسة ١٩٩٣/١١/٢٧ - ٣٧/٢٥٨٠ق جلسة ١٩٩٧/٨/٩) وبأنه " المادة ٤٣ ، ٤٤ من لائحة الهيئة القومية للبريد اشترطت اللائحة لترقية بالاختيار أن يكون العامل قد حصل على مرتبة ممتاز فى تقريرى الكفاية عن السنتين الأخيرتين ويفضل من حصل على مرتبة ممتاز فى العام السابق عليهما مباشرة وأن لم يوجد من بين المرشحين من حصل على مرتبة ممتاز فى العاملين الأخرى من يجوز الاكتفاء بالحصول على مرتبة ممتاز فى تقرير الكفاية عن العام الأخير بشرط أن يكون التقريران السابقان عليه بمرتبة جيد وذلك مع التقيد بالأقدمية عند التساوى فى ذات مرتبة الكفاية" (الطعن رقم ٤١٢٧ لسنة ٤٠ق جلسة ٢٠٠٠/١/١)

وبأنه" إن ترقية الموظف بالاختيار للكفاية ليست حقا مكتسبا له بل تقديرها منوط بالجهة الإدارية تترخص فيها ما تمليه المصلحة العامة فى حدود القوانين ولتعليمات وأن تقدير مدى الصلاحية للوظيفة أو الدرجة التى سيرقى إليها الموظف أمر متروك لسلطة الإدارة تباشره بحسب ما تلمسه فيه من الصفات والمزايا وما تأنسه فيه من كفاية وما يتجمع لديها عن ماضيه من عناصر تساعد على الحكم على ذلك وتجعلها الى حسن اختيارها له وتقدير الإدارة فى هذا الشأن له اعتبار هى تستقل به دون معقب عليها إذا ما خلا من الانحراف ولم يقترن بأى وجه إساءة استعمال السلطة أن الترقية بالاختيار تجد حدها الطبيعى فى المبدأ العادل وهو أنه لا يجوز تخطى الأقدم الى الأحدث إلا إذا كان الأخير هو الأصلح أما عند التساوى فى درجة الكفاية فيجب ترقية الأقدم وبغير ذلك تكون الترقية عرضة للتحكم والأهواء فإذا خالف القرار ذلك كان مخالفا للقانون " (الطعن رقم ١٥٨٧ لسنة ٤٣ق جلسة ٤٣ق ع جلسة ١٩٩٨/١٢/١٩) وبأنه " قرار رئيس الجمهورية رقم ٨٨١ لسنة ١٩٧٣ بإنشاء المركز القومى للبحوث التربوية جاء خلوا من أى شرط بالنسبة لمن يشغل وظيفة المرقى إليها - وجوب الرجوع الى القاعدة العامة للترقية بالاختيار وهى الكفاية مع التقيد بالأقدمية - لا يجوز لجهة الإدارة اشتراط الحصول على درجة الدكتوراه لشغل وظيفة مدير المركز طالما لم يشترطها قرار تنظمه " (الطعن رقم ١٩٠٤ لسنة ٢٦ بتاريخ ١٩٨٢/١١/٢١) سنة المكتب الفنى ٢٨)

ضوابط الترقية بالاختيار :

فقد قضى بأن " المادة ٣٦ ، ٣٧ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، ومن حيث أنه ولئن كان الأصل فى الترقية بالاختيار الى الوظائف العليا من الملائمات التى تترخص فيها الإدارة إلا أن مناط ذلك توافر اشتراطات شغل الوظيفة المطلوب الترقية إليها على النحو الثابت ببطاقة وصفها وأن يتوافر فى المطلوب ترقيته الشروط القانونية التى تطلبها المشرع للترقية بالاختيار كشرط الصلاحية وهو حصول العامل على تقريرين متتاليين بمرتبة ممتاز عن الستين الأخيرتين ويفضل العامل الحاصل على ثلاثة تقارير بمرتبة ممتاز على الحاصل على تقريرين فإن أضافه هذا المعيار قد تم بقاعدة عامة مجردة استهدفت صالح الوظيفة باشتراط التمييز فى مرتبة الكفاية لتكون عن ثلاث سنوات سابقة على الترقية فذلك لا ينطوى على أى مخالفة المادة ٣٧ من القانون المشار إليه وإنما أعمالا صريحا لها " (الطعن رقم ٦٨١ لسنة ٤٠ق جلسة ١٩٩٩/٥/٨) وبأنه "وحيث أنه من المقرر ، وعلى ما جرى به قضاء هذه المحكمة أنه ليس لجهة الإدارة فيما تضمنه من ضوابط الترقية طبقا للمادة ٣٧ المشار إليها ، أن تضيف شروطا أو قيودا للترقية على وجه يخالف أو يتعارض مع التنظيم القانونى للترقية بالاختبار الذى أورده الشارع فى قانون العاملين المدنيين بالدولة ، وأن إفادة العامل من الرخص المقرر له فى القانون بالحصول على أجازات خاصة لا تسوغ - قبل العمل بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ - الانتقاص من حقه فى الترقية متى توافرت فى شأنه شرائطها التى قوامها الكفاية مع التقيد بالأقدمية فى ذات مرتبة الكفاية ، ومن حيث أنه لما كان الثابت من مطالعة ملف خدمة المدعية أنها حصلت على تقرير كفاية بمرتبة ممتاز عن السنتين ١٩٧٨/١٩٧٧ ، ١٩٧٨ ، ١٩٧٩ وهما السنتان السابقتان مباشرة على تاريخ بدء الأجازة الممنوحة أنها من ١٩٧٩/٨/٩ ، كما أن الجهة الإدارية لم تهون من كفايتها ولم نجحد أسبقيتها فى ترتيب الأقدمية على بعض زملائها المرقين بالقرار المطعون فيه ولم تكن أية أسباب أخرى لتخطيها سوى كونها بأجازة خاصة بدون مرتب وهو ما استبان مخالفته لأحكام القانون ، دون أن يغير من ذلك الحكم المستحدث فى المادة ٢/٦٩ من القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ ، لأن هذا الحكم لم يعمل به إلا اعتبارا من ١٩٨٣/١١/١٢ طبقا للمادة السادسة من ذلك القانون ، ومن ثم يكون القرار المطعون فيه فيما تضمنه من تخطى المدعى فى الترقية الى الدرجة الأولى قد جاء مشوبا بسبب مخالفة القانون خليقا بالإلغاء " (الطعن رقم ٤٥٧ لسنة ٣٢ق جلسة ١٩٨٨/١٢/١٠)

وبأنه ومن حيث أنه يبين من النصوص السابقة أن المشرع اعتبر المندوب المساعد معينا فى وظيفة مندوب طبقا لحكم الفقرة الأولى من المادة ٧٥ سالفة الذكر ابتداء من أول يناير التالى للحصول على الدبلومين المشار إليهما – متى كانت التقارير المقدمة عنه مرضية . وسلطة الإدارة فى هذا التعيين ليست سلطة تقديرية تخولها لها القانون تستعملها – بل هذه سلطة مقيدة بنصوص القانون الذى يحتم عليها إجراء هذا التعيين طالما توافرت الشروط التى يتطلبها ، ومن بينها التقارير التى يتعين على الجهة الإدارية أن تقون بتقديمها فى حينه حتى يمكن اعمال النص المشار إليه وفى الموعد الذى حدده القانون – فإذا تقاعست الجهة المختصة عن تقديم هذه التقارير فلا يجوز أن يضار المندوب المساعد من جراء ذلك طالما كان عدم تقديمها لا يد له فيه ، إذ أن الأصل أن هذه التقارير بالنسبة للمندوبين المساعدين ليست بمثابة تقارير التفتيش الفنية بالمعنى المقصود فى المادة ٨٤ من القانون المشار إليه التى جعلت اختيار النواب بطريق الترقية من بين المندوبين على أساس الأقدمية ومن واقع أعمالهم وتقارير التفتيش عنهم وبشرط ألا تقل على درجة فوق المتوسط ، والمغايرة فى صياغة نص المادة ٧٥ عن هذه الأحكام ، الهدف منها أن لا يكون للتقارير التى توضع عن المندوب المساعد عند تعيينه فى وظيفة مندوب بعد حصوله على الدبلومين ذات الأثر لتقرير التفتيش الفنى عند ترقيته من وظيفة مندوب الى وظيفة نائب وما بعدها حتى وظيفة مستشار . والقول بعكس ذلك معناه ، وقف تعيين المندوبين المساعدين فى وظيفة مندوب على إرادة الجهة الإدارية وذلك بامتناعها عن تقديم هذه التقارير دون أسباب مشروعة وهو ما لا يقصد إليه المشرع من عبارة (متى كانت التقارير المقدمة عنه مرضية) " (الطعن رقم ٣٣٧٢ لسنة ٣٨ق جلسة ١٩٩٤/٤/٢) وبأنه " ومن حيث أن من المستقر عليه فى قضاء هذه المحكمة أن من حق العامل أن يزاحم زملاءه فى الترقية الى الوظيفة الأعلى سواء كانت الترقية بالأقدمية أم بالاختيار – طالما توافرت فى حقه شرائطها وتكاملت عناصرها – وكان من المسلم به أن لجهة الإدارة أن تضيف ضوابط للترقية تختلف من جهة لأخرى بحسب ظروف ونشاط كل وحدة ، إلا أن المناط فى ممارسة الجهة الإدارية لسلطتها التقديرية عند وضعها لتلك الضوابط هى أن تكون من العمومية والتجريد بحيث لا تقتصر على فئة أو فئات بذواتها من العاملين ، وأن تكون تلك الضوابط معلومة لأصحاب الشأن ليحددوا مراكزهم القانونية فى ضوئها ، وألا تكون مخالفة لأى حكم من أحكام الترقية بحيث تهدر قواعد الترقية التى نص عليها القانون كما استقر قضاء هذه المحكمة على أن موانع الترقية هى أسباب تقوم بالعامل وتحول دون ترقيته – وهذه الموانع لا تتقرر إلا بنص فى القانون ولا يجوز لجهة الإدارة وهى بسبيلها الى وضع ضوابط للترقية تضبط بها ممارستها لسلطتها التقديرية أن تضيف الى هذه الضوابط ما يعد مانعا للترقية ، ومن حيث أنه يبين من الاطلاع على قرار وزير التربية والتعليم رقم ٥٠ سنة ١٩٨٠ المتضمن لقواعد وضوابط الترقيات والذى صدر على أساسه القرار المطعون فيه والمتضمن ترقية السيد .... وتخطى الطاعنة فى الترقية الى مدرس أول ثانوى اعتبارا من ١٩٨٣/١٢/١ نص فى البند (١٢) من الباب الثالث على أن " كل من يعين فى وظيفة أعلى يجب أن يمارس بالفعل أعباء الوظيفة التى عين فيها ولا يجوز تعديل هذه الوظيفة أو السماح بممارسة أعمال غير الأعمال المتعلقة بها ، فإذا تخلف عن تسلم العمل فى تلك الوظيفة اعتبر قرار تعيينه فيها لاغيا " ، ومن حيث أن القاعدة المنصوص عليها فى البند (١٢) المشار إليها ، هى قاعدة مخالفة للقانون ، إذ رتبت هذه القاعدة على عدم تسلم العامل لأعمال الوظيفة المرقى إليها اعتبار قرار ترقيته لاغيا وهو أمر لا سند له من القانون ، إذ أنه متى صدر القرار بالترقية صحيحا مستوفيا لشروطهم القانونية أنشأ مركزا قانونيا ذاتيا لا يجوز المساس به ، ومن ثم فإن هذا القرار لا يجوز سحبه أو إلغاؤه أما عدم تسلم العامل للوظيفة المرقى إليها وهى مجرد واقعة تالية لصدور القرار لا شأن لها به ، وتعطى لجهة الإدارة وإذا ما كان عدم تسلم العمل ، حسبما يثبت لها دون عذر أو مبرر قانونى اتخاذ الإجراءات التى خولها إياها القانون إزاء العامل المنقطع عن العمل أو المخالف للقرارات الصادرة عنها . ومن حيث أنه ترتيبا على ما تقدم ، فإن تخطى الطاعنة فى الترقية لكونها فى إعارة وقت صدور القرار المطعون فيه

وبالتالى عدم تمكنها من تسلم العمل حسبما أفصحت عن ذلك جهة الإدارة لا يصلح سببا صحيحا لتخطيها فى الترقية . ومن حيث أن الثابت من ملفى خدمة الطاعنة والمطعون على ترقيتها أن الطاعنة هى أقدم تعيينا من المطعون على ترقيتها فى وظيفة مدرس إعدادي - وأنهما رقيا معا الى وظيفة مدرس ثانوى اعتبارا من ١٩٧٩/٩/١ - فإن قرار الترقية المطعون فيه ، وإذ تخطى الطاعنة فى الترقية الى وظيفة مدرس أول ثانوى اعتبارا من ١٩٨٣/١٢/١ لا يكون قائما على سببه المبرر له من القانون " (الطعن رقم ٣١٦١ لسنة ٣٦ق جلسة ١٩٩٤/١/٢٩) وبأنه " ومن حيث أنه من المقرر فى قضاء هذه المحكمة ، أن للحكومة الحق فى اختيار كبار موظفيها من شاغلى الوظائف القيادية العليا الذين تستأنس فيهم قدرتهم على القيام بما تتطلبه فيهم للنهوض بها وتنفيذ السياسة التى ترسمها باعتبارها المهيمنة على مصالح الدولة المختلفة والمسئولة عن حسن تصريف أمورها وتسيير المرافق لعامة على وجه يحقق الصالح العام ، ولازم ذلك أن يترك لها قدرا واسعا من الحرية فى اختيار من ترى فيهم الصلاحية لشغل تلك الوظائف ، تحقيقا لذلك الغرض ، وبغير ذلك يشمل العمل الحكومى وتقف السلطة التنفيذية مغلولة الأيدى بالنسبة لمن ترى فيهم الصلاحية والقدرة على تنفيذ سياستها وتسيير المرافق العامة على أحسن وجه ، الأمر الذى يجب معه أن يترك لها حرية اختيار كبار موظفيها من شاغلى الوظائف العليا - والقيادية - وتقديرها فى ذلك مطلق من كل قيد طالما خلا من إساءة استعمال السلطة ، وهو أمر لا يكفى فى إثباته فى هذا المجال مجرد خلو ملف الموظف من الشوائب أو كونه فى كما فى أداء عمله ، فالصلاحية هنا لها اعتبارات شتى لها جميعها وزنها وتقديرها فى الحكم على صلاحية كبار الموظفين القادرين على تولى الشئون العامة ، ومن تراه الإدارة صالحا لمعاونتها لتحقيق أهدافها - وهذا الحق الثابت للسلطة التنفيذية مرده أمرين : ١- أصل طبيعى هو وجوب هيمنة الحكومة ممثلة فى مجلس الوزراء والوزراء على سير المرافق العامة على وجه يحقق الصالح العام . ٢- أصل تشريعى مستمد بما ورد فى القوانين من حق الحكومة فى اختيار كبار موظفيها من شاغلى الوظائف القيادية العليا . وإذا كا هذا الحق مقررا للحكومة بصفة عامة باعتبارها المسئولة عن إدارة المرافق فى البلاد ، فإن هذا الحق يتأكد بصفة خاصة فى مجال الأمن العام الذى تقوم عليه وزارة الداخلية وهيئة الشرطة ، فإنه نظرا لطبيعة الوظائف العليا القيادية بها من رتبة لواء وما يعلوها ولتأثيرها المباشر على الأمن العام وبالتالى مصالح البلاد العليا - فإن ذلك يقتضى التدقيق فى اختيار أفضل العناصر لشغل تلك الوظائف وإعطاء الحكومة حقها وحريتها الكاملة فى هذا الاختيار . ومن حيث أن مفهوم الصلاحية - فى مقام اختيار القيادات العليا - لا تقتصر على كفاية الضابط وقدراته الفنية وحسن أدائه لعمله ، وإنما يتسع ليشمل مسلكه وانضباطه داخل نظام العمل وخارجه وما يأتيه من سلوك - لابد وأن ينال من جدارته وأهليته وصلاحيته للوظائف العليا ، فمثل هذه المآخذ لابد وأن تؤخذ فى الاعتبار عند الترقية بالاختيار فلا يتصور أن يتساوى من يوجد بعض المآخذ عليه فى حياته الوظيفية مع من خلت صحيفته من مثل ذلك لمجرد أنهما تساويا فى درجة الكفاية وخاصة - وأن موازين التقدير تدق كثيرا بالنسبة لوظائف القيادة العليا بجهاز الشرطة عنه بالنسبة للوظائف السابقة عليها ، فما كان يمكن التجاوز عنه من عناصر التقدير بالنسبة للوظائف الأدنى ، لا يجوز بالنسبة للوظائف القيادية العليا التى كما سبق يدق بالنسبة لها ميزان التقدير وحساب القدرة والكفاية وما يتطلبها فى شاغلها من شروط معينة لا يتطلبها فى الوظائف الأدنى " (الطعن رقم ١١٨٦ لسنة ٣٨ق جلسة ١٩٩٣/١١/٩)

وبأنه " ومن حيث أن قضاء هذه المحكمة جرى على أنه ، ولئن كان الأصل أن الترقية بالاختيار الى الوظائف العليا من الملاءمات التى تترخص فيها الإدارة ، إلا أن مناط ذلك توافر اشتراطات شغل الوظيفة المطلوب الترقية إليها على النحو الثابت ببطاقة وصفها – وأن تتوافر فى المطلوب ترقيته الشروط القانونية التى تطلبها المشرع للترقية بالاختيار ، كشرط للصلاحية – وهو حصول العامل على تقريرين متتاليين بمرتبة ممتاز عن السنتين الأخيرتين ويفضل العامل الحاصل على ثلاث تقارير بمرتبة ممتاز على الحاصل على تقريرين – وعند التساوى فى مرتبة الكفاية يرقى الأقدم ، وهو ما يحقق أن الاختيار قد استمد من عناصر صحيحة مؤدية الى صحة النتيجة التى تنتهى إليها ، وأن تجرى مفاضلة حقيقية جادة بين المرشحين للترقية على أساس ما تحويه ملفات خدمتهم وما يبديه الرؤساء عنهم – وذلك للتعرف على مدى قدراتهم فى مضار الكفاية – بحيث لا يتخطى القدم إلا إذا كان الأحدث أكثر كفاية منه وهو أمر تمليه دواعى المشروعية ، فإذا لم يتم الأمر على هذا النحو فسد الاختيار وفسد القرار الذى اتخذ على أساسه وأنه لا معقب على سلطة الإدارة التقديرية فى مجال الترقية بالاختيار متى خلا من إساءة استعمال السلطة أو الانحراف بها ، وأنه إذا أبدت الإدارة أسباب تخطى الأقدم بالأحدث ، فإن هذه الأسباب تخضع لرقابة القضاء الإدارى ، وأنه لا يصح تخطى الأقدم لمجرد أن الأحدث صدرت له بعض القرارات بعضوية بعض اللجان ، وحيث أن الندب الى وظيفة لا يكسب الحق فى الترقية إليها ، كما أن مجرد تكليف الجهة الإدارية لأحد عامليها فى فئة معينة بالاشتراك فى لجان أو إيفاده الى الخارج لحضور تدريبات أو مؤتمرات ليس من شأنه بذاته أن يرجح امتيازه عن بقية زملائه فى ذات الفئة فى مجال الترقية بالاختيار ، ذلك لأنه وقد استوفى المدعون والمطعون على ترقيته اشتراطات شغل الوظيفة وتساوا فى مرتبة الكفاية فإنه يتعين التقيد بالقاعدة الأصولية فى نظام التوظف والتى تحكم الترقية بالاختيار ومؤداها عدم جواز تخطى الأقدم بالأحدث ، ولا ينال من ذلك حصول المطعون على ترقيته على خبرة فى مجال التعاقدات الخارجية ولحضور المؤتمرات ، إذ العبرة عند الترقية بالتأهيل المطلوب لشغل الوظيفة حسب بطاقة وصفها ، وإذ وضع المشرع قاعدة صريحة مفادها حصول العامل المراد ترقيته على تقرير ممتاز فى السنتين الأخيرتين ويفضل من حصل على مرتبة ممتاز فى السنة السابقة مباشرة ، فإنه يكون بذلك قد تكفل بتحديد معيار الكفاية فى هذا المجال وبين أسسها وضوابطها ، ولا حجاج فيما آثاره الطعن رقم ١٤٨٣ لسنة ٣٦ق عليا من أن بعض المدعيين قد حصولا على تقارير كفاية بمرتبة متوسط أو ضعيف خلال سنوات متفرقة تسبق السنوات الأربع السابقة على قرار الترقية المطعون فيه ، لأن ذلك ليس مما اعتبره القانون فى تنظيمه لقياس الكفاءة عند الترقية بالاختيار"(الطعنان رقما ١٣١٦ لسنة ٣٦ق ، ١٤٨٣ لسنة ٣٦ق جلسة ١٩٩٣/٦/٢٦).

(٣) حق الموظف في الأجازات :

الأصل أن الموظف يحصل على راتب مقابل تفرغه الكامل لعمله وبالتالي لا يجوز له أن ينقطع عن عمله إلا لأجازة يستحقها وفقاً للقانون .

والأجازات أنواع منها : العطلات الرسمية .

يحق للعامل أجازة بأجر كامل عن عمله أيام العطلات :

للعامل الحق في أجازة بأجر كامل عن عمله أيام العطلات والمناسبات الرسمية – يجوز تشغيله في هذه العطلات بأجر مضاعف استناداً لنص المادة ٤٦ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بحسبان أن ذلك يعد عملاً إضافياً يستحق عنه الموظف مقابلاً إضافياً للنظام الذي تضعه السلطة المختصة . (فتوى الجمعية ملف رقم ٤٢٢/٦/٨٦ جلسة ١٩٩٢/١٠/٤).

الأجازة العارضة :

وهى الأجازة التي يكون سببها شيئاً مفاجئاً يحدث للعامل تؤدي إلى عدم ذهابه للعمل ومثال هذه الأشياء العارضة أن يكون هناك طفل لأحد العمال قد مرض فجأة فيضطر للذهاب به إلى الطبيب .

وتنص المادة (٦٤) من قانون العاملين المدنيين بالدولة على أنه " يستحق العمال أجازة عارضة بأجر لمدة سبعة أيام في السنة وذلك لسبب طارئ يتعذر معه الحصول على أية أجازة أخرى " .

ونلاحظ أن المشرع على مدة هذه الأجازة وهى سبعة أيام لا يجوز للعامل أن يتزيد عليهم في السنة .

والأجازة العارضة لا تكون لأكثر من يومين في المرة الواحدة ويسقط حق العامل فيها بمضى عام .

الأجازة السنوية :

إذا كانت الأجازة العارضة ذات مقدار واحد عدد أيام ثابتة مقررة للجميع على اختلاف درجاتهم ومدو خدمتهم الوظيفية ، إلا أن الأمر يختلف بالنسبة للأجازة السنوية فمقدارها عشرة يوماً يستحقها الموظف بعد مضى ستة أشهر على تعيينه يحصل عليها في السنة الأولى الوظيفية ، ٢١ يوماً لمن أمضى سنة كاملة في الوظيفة ، و٣٠ يوماً لمن تجاوز سنه الخمسين ، وهذه الأجازات مدفوعة الأجر الكامل ولا يجوز حرمان الموظف منها إلا لأسباب تقتضيها مصلحة العمل . (أحمد سلامة بدر "في التحقيق الإداري والمحاكمة التأديبية") .وتنص المادة (٦٥) من قانون العاملين المدنيين بالدولة على أن يستحق العامل أجازة اعتيادية سنوية بأجر كامل لا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية فيما عدا العطلات الأسبوعية وذلك على الوجه التالي :

١٥ يوما في السنة الأولى وذلك بعد مضى ستة أشهر من تاريخ استلام العمل .

٢١ يوما لمن أمضى سنة كاملة .

٣٠ يوما لمن أمضى عشر سنوات في الخدمة .

٤٥ يوما لمن تجاوز الخمسين .

وللجنة شئون الخدمة المدنية أن تقرر زيادة مدة الأجازة الاعتيادية بما لا يجاوز خمسة عشر يوما لمن يعملون في المناطق النائية أو إذا كان العمل في أحد فروع الوحدة خارج الجمهورية .

ولا يجوز تقصير أو تأجيل الأجازة الاعتيادية أو إنهائها إلا لأسباب قومية تقتضيها مصلحة العمل .

ويجب في جميع الأحوال التصريح بأجازة اعتيادية لمدة ستة أيام متصلة .

ويحتفظ العامل برصيد أجازاته الاعتيادية على أنه لا يجوز أن يحصل على أجازة اعتيادية من هذا الرصيد بما يجاوز ستين يوما في السنة بالإضافة إلى الأجازة الاعتيادية المستحقة له عن تلك السنة .

فبموجب نص المادة ٦٥ سالفة البيان - فإن للعامل حق ثابت في الحصول على أجازة اعتيادية سنويا بأجر كامل - حددت مدتها المادة سالفة الذكر - بحيث لا يدخل في حسابها أيام عطلات الأعياد والمناسبات الرسمية - دون العطلات الأسبوعية ، فمثلا إذا منح من أمضى في العمل سنة كاملة واحد وعشرين يوما أجازة اعتيادية ، وتصادف حلول عطلات عيد الفطر فتقرر منح العاملين بالدولة أربعة أيام أجازة لهذه المناسبة - كما تخللت مدة الأجازة عطلات أسبوعية قدرها ثلاثة أيام - فإن مدة أجازته الاعتيادية تزاد بمقدار أربعة أيام فقط دون أن تضاف إليها أيام العطلات الأسبوعية .

وأجاز المشرع للجنة شئون الخدمة المدنية أن تقرر زيادة مدة الأجازة الاعتيادية المقررة بالمادة ٦٥ – شريطة - ألا تتجاوز تلك الزيادة عن خمسة عشر يوما ، وذلك لمن يعملون في المناطق النائية أو إذا كان العمل في أحد فروع الوحدة خارج الجمهورية .

وقد صدر قرار لجنة شئون الخدمة المدنية رقم ٧ لسنة ١٩٧٩ بشأن زيادة مدة الأجازة الاعتيادية للعاملين بالمناطق النائية أو في أحد فروع الوحدة خارج الجمهورية ، ونصت المادة (١) منه على أن " تزاد بمقدار سبعة أيام مدة الأجازة الاعتيادية للعاملين بالجهات الآتية : محافظات سيناء الشمالية وسيناء الجنوبية والبحر الأحمر وأسوان وقنا وسوهاج والوادي الجديد ومطروح ، ومنطقتا الواحات البحرية ووادي النطرون .

ونصت المادة (٢) على أن " تزاد بمقدار عشرة أيام مدة الأجازة الاعتيادية للعاملين في أحد فروع الوحدة خارج الجمهورية " .

وقد حظر المشرع تقصير أو تأجيل أو إنهاء الأجازة الاعتيادية إلا لأسباب قومية تقتضيها مصلحة العمل وأن ترك لجهة الإدارة تحديد وقت القيام بها تراه متفقا وصالح العمل ، بيد أنه ومهما كانت الظروف والمبررات فقد أوجب التصريح للعامل بأجازة اعتيادية مدتها ستة أيام متصلة وذلك في جميع الأحوال .

ويحتفظ العامل برصيده من الأجازات الاعتيادية إذ يرحل إلى العام أو الأعوام المقبلة – غير أنه – ومهما كانت مده – فإنه لا يحصل من ذلك الرصيد إلا على أجازة اعتيادية لا تجاوز مدتها ستين يوما في السنة فضلا عن الأجازة الاعتيادية المستحقة عن تلك السنة ، فإذا انتهت خدمة العامل دون أن يستنفذ رصيده من الأجازات الاعتيادية استحق عن هذا الرصيد أجره الأساسي مضافا إليه العلاوات الخاصة التي كان يتقاضها عند انتهاء خدمته بدون حد أقصى ، ودون أن يخضع هذا المقابل لأية ضرائب أو رسوم ، ويستحق المعاملين بكادرات خاصة ذات المقابل وبشروطه . (راجع في كل ما سبق المستشار/ سمير يوسف البهى ص٥٠١ وما بعدها – المرجع السابق)

كما أن المشرع قد دل بالفقرة الثالثة من المادة ٤٥ من قانون العمل ، على أن العامل لا يجوز أن يتخذ من الأجازة السنوية (وعاءًا ادخارياً) من خلال ترحيل مددها التي تراخى في استعمالها – وأياً كان مقدارها – ثم تجميعها ليحصل العامل بعد انتهاء خدمته على ما يقابلها من الأجر ، وكان ضمان المشرع لمصلحة العمل ذاتها قد اقتضاه أن يرد على العامل سوء قصده ، فلم يجز أن يحصل على أجر عن هذا الرصيد إلا عن مدة لا تجاوز ثلاثة أشهر ، وهى بعد مدة قدر المشرع أن قصرها يعتبر كافلا للأجازة السنوية غاياتها ، فلا تفقد مقوماتها أو تتعطل وظائفها ، إلا أن هذه المدة – التي حدد المشرع أقصاها ينبغي أن يكون سريانها مقصورا على تلك الأجازة التي قصد العامل إلى عدم الانتفاع بها من أجل تجميعها فإذا كان تفويتها منسوبا إلى رب العمل ، ومنتهيا إلى الحرمان منها فيما يجاوز ثلاثة الأشهر ، كان مسئولا عنها بكاملها ، ويجوز للعامل عندئذ – وكأصل عام - أن يطلبها جملة أيا كان مقدارها إذا كان اقتضاء ما تجمع من أجازاته السنوية على هذا النحو ممكنا عينا ، وإلا تعين أن يكون التعويض عنها مساويا – وعلى الأقل – لأجره عن هذا الرصيد أيا كان مقداره ، تقديرا بأن المدة التي امتد إليها الحرمان من استعمال تلك الأجازة ، سببها إجراء اتخذه رب العمل ، وعليه أن يتحمل تبعته . (الطعن رقم ٤٧ لسنة ١٨ بتاريخ ١٩٩٧/٥/١٧ المكتب الفني السنة الثامنة).

وقد قضت المحكمة الدستورية بأن : أن المشرع قد دل بالفقرة الأخيرة من المادة ٦٥ إليها على أن العامل لا يجوز أن يتخذ من الأجازة السنوية وعاءًا ادخارياً من خلال ترحيل مددها التي تراخى في استعمالها ، ثم تجميعها ليحصل بعد انتهاء خدمته على ما يقابلها من الأجر فلم يجز له أن يحصل على ما يساوي أجر هذا الرصيد إلا عن مدة لا تجاوز أربعة أشهر وهى بعد مدة قدر المشرع أن قصرها يعتبر كافلا للأجازة السنوية غايتها فلا تفقد مقوماتها أو تتعطل وظائفها بيد أن هذا الحكم لا ينبغي أن يسري على إطلاقه بما مؤداه أنه كلما كان فوات الأجازة راجعا إلى جهة العمل أو لأسباب اقتضتها ظروف أدائه أن يكون لإرادة العامل يد فيها كانت جهة العمل مسئولة عن تعويضه عنها فيجوز للعامل عندئذ - وكأصل عام - أن يطلبها جملة فيما جاوز ستة أيام كل سنة إذا كان اقتضاء ما تجمع من أجازاته السنوية على هذا النحو ممكنا عينا وإلا كان التعويض النقدي عنها واجبا تقديرا بأن المدة التي يمتد إليها الحرمان من استعمال تلك الأجازة مردها إلى جهة العمل فكان لزاما أن تتحمل وحدها تبعة ذلك أن الحق في هذا التعويض لا يعدو أن يكون من العناصر الإيجابية للذمة المالية للعامل ، مما يندرج في إطار الحقوق التي تكفلها المادتين ٣٢ و٣٤ من الدستور اللتان صان بها الملكية الخاصة والتي جرى قضاء هذه المحكمة على اتساعها للأموال بوجه عام وانصرافها بالتالي إلى الحقوق الشخصية والعينية جميعها متى كان ذلك فإن حرمان العامل من التعويض المكافئ للضرر والجابر له مخالفا للحماية الدستورية المقررة للملكية الخاصة (الطعن رقم ٢ لسنة ٢١ بتاريخ ٢٠٠٠/٥/٦ المكتب الفنى السنة التاسعة)

وقضت أيضا بأن : أن المشرع قد صاغ - في هذا الإطار - بنص المادة ٦٥ إليها حق العامل في الأجازة السنوية فغدا بذلك حقا مقررا له بنص القانون ، يظل قائما ما بقيت الرابطة الوظيفية قائمة محددا للأجازة السنوية مددا تختلف باختلاف مدة خدمة العامل ، ولم يجز تقصيرها أو تأجيلها أو إنهاءها إلا لأسباب قومية تقتضيها مصلحة العمل كما أجاز للعامل أن يحتفظ بما قد يكون له من رصيد الأجازات الاعتيادية السنوية مع وضع ضوابط معينة للحصول عليها بحيث لا يجوز له الحصول على أجازة من هذا الرصيد تزيد على سنتين يوما في السنة الواحدة فإذا انتهت خدمة العامل وكان له رصيد من تلك الأجازات حق له اقتضاء بدل نقدي عن هذا الرصيد بيد أن المشرع قيد اقتضاء هذا البدل بشرطين أولهما ألا تجاوز مدة الرصيد الذي يستحق عنها البدل النقدي أربعة أشهر وثانيهما حساب هذا البدل على أساس الأجر الأساسي عند انتهاء الخدمة إليهم مضافا إليه العلاوات الخاصة ، إن المشرع تغيا من ضمان حق العامل في أجازة سنوية بالشروط التي حددها أن يستعيد العامل خلالها قواه المادية والمعنوية ، ولا يجوز بالتالي أن ينزل العامل عنها ولو كان هذا النزول ضمنيا بالامتناع عن طلبها إذ هى فريضة اقتضاها المشرع من كل من العامل وجهة الإدارة فلا يملك أيهما إهدارها كليا أو جزئيا إلا لأسباب قومية تقتضيها مصلحة العمل ، ولا أن يعي العامل أنه بالخيار بين طلبها أو تركها وإلا كان التخلي عنها إنهاكا لقواه وتبديدا لطاقته ، وإضرارا بمصلحة العمل ذاتها التي تعذر صونها مع الاستمرار فيه دون انقطاع بل أن المشرع اعتبر حصول العامل على أجازة اعتيادية لمدة ستة أيام كل سنة أمرا لا يجوز الترخيص فيه أو التذرع دون تمامه بدواعي مصلحة العمل وهو ما يقطع بأن الحق في الأجازة السنوية يتصل بقيمة العمل وجدواه وينعكس بالضرورة على كيان الجماعية ويمس مصالحها العليا صوانا لقوتها البشرية ، ومن ثم كان ضروريا بالتالي ضمانا لتحقيق الأغراض المتوخاه من الأجازة السنوية أن تنص المادة ٦٨ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة ذاته على أن اشتغال العامل بأجر أو بدون أجر لدى جهة أخرى خلال أجازته المقررة وفق القانون يجيز لجهة الإدارة أن تحرمه من أجره عن مدة الأجازة أو أن تسترد ما دفعته إليه من أجر عنها فضلا عن تعرضه للجزاء التأديبي . (الطعن رقم ٢ لسنة ٢١ بتاريخ ٢٠٠٠/٥/٦ المكتب الفني السنة التاسعة) .

مقابل رصيد الأجازات الاعتيادية يحدد على أساس الأجر الأساسي مضافا إليه العلاوات الخاصة وليس الأجر الشامل :

لاحظت الجمعية العمومية من مطالعة نص المادة ٦٥ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المعدلة بالقانون رقم ٢١٩ لسنة ١٩٩١ أن المشرع غاير بين وصف الأجر الذي يستحقه العامل خلال أجازاته الاعتيادية أثناء خدمته وبين وصف الأجر الذي يستحقه عن رصيد أجازاته الاعتيادية بعد انتهاء خدمته فبينما أطلق على الأجر في الحالة الأولى وصف (الأجر الكامل) وصفه في الحالة الثانية بعبارة (الأجر الأساسي مضافا إليه العلاوات الخاصة) وأن تلك المغايرة التى أوردها المشرع بين مدلولى الأجر الكامل والأجر الأساسي إنما تقتضي المغايرة في الفهم القانوني المستخلص منهما واختلاف الوصف الدال يفيد اختلاف المدلول عليه ومادام القانون استخدم وصفين متميزين في ذات النص فقد دل بذلك صراحة على أنه قصد بالإفصاح الجهير تقرير حكم مغاير لكل من الوصفين المشار إليهما بالنص وضع الأجازة الاعتيادية التي يستحق عليها أجر كامل ووضع رصيد الأجازات التي يستحق عليها الأجر الأساسي مضافا إليه العلاوات الخاصة - الحاصل أن ثمة استقلالا بين مفهوم الأجر الأساسي والأجر الكامل في نطاق تطبيق أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وإذ كان الأجر الأساسي هو ما ينصرف الى الأجر المنصوص عليه في الجدول المرافق بقانون نظام العاملين والذي تكفل ببيان بداية ونهاية أجور الوظائف بكل درجة فإن الأجر الكامل إنما ينصرف إلى ما يحصل عليه العامل من أجر وتوابعه وملحقاته وهو الأمر الذي لا يجوز معه الخلط بين المفهومين أو استعارة أحدهما للعمل به في غير مجاله كما يمتنع الرجوع إلى قانون آخر حدد مدلولا مغايرا لما تغياه المشرع وذلك أيا ما كانت الأسانيد التي تحدو إلى ذلك والمسائل التي أحكمت نصوص القانون تنظيمها يمتنع الرجوع في شأنها إلى قوانين أخرى ويقف الأمر بالنسبة إليها على أعمال ما أوردته في هذا الخصوص أخذا بدلالة منطوقها ومفهومها - الحاصل أنه لو كان المشرع يقصد بالأجر الأساسي كل مشتملات الأجر الشامل لما نص على إضافة العلاوات الخاصة المتضمنة بحكم اللزوم في مفهوم الأجر الشامل أو الكامل - الحاصل أيضا أن الأجازات الاعتيادية السنوية هى جزء من علاقة العمل ومن حقوق العامل المقننة في هذه العلاقة ، ومن ثم وجب استحقاق الأجر الكامل عنها بينما أن ما يقابل رصيد الأجازات ليس أجازة تستحق ولكنه نوع من التعويض الذي قدره المشرع للعامل عما لم يحصل عليه من أجازات اعتيادية وقرر له المشرع عناصره من حيث عنصر تقديره وحده الأقصى - نص المادة ٦٥ من القانون سالف الذكر قد ورد واضح العبارة قاطع الدلالة في أن مقابل رصيد الأجازات الاعتيادية الذي يصرف العامل لدى بلوغه السن القانونية هو الأجر الأساسي مضافا إليه العلاوات الخاصة فإنه لا اجتهاد مع صراحة النص ويقتضي الأمر أعمال حكمها حسبما ورد بالنص دون مجاوزة له أو خروج على مقتضياته - مؤدى ذلك - أن الأجر الذي يتخذ أساسا لصرف مقابل رصيد الأجازات الاعتيادية لأعضاء الهيئات القضائية عند إحالتهم إلى المعاش لبلوغهم السن القانونية هو الأجر الأساسي مضافا إليه العلاوات الخاصة وليس الأجر الشامل . (فتوى رقم ٨٥٩ بتاريخ ١٩٩٦/١٠/٢٨ ملف رقم ٥٠٤/٦/٨٦).

أجازات خاصة بأجر كامل :

تنص المادة (٧١) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على أنه " يستحق العامل إجازة خاصة بأجر كامل ولا تحسب ضمن الإجازات المقررة فى المواد السابقة وذلك فى الحالات آلاتية :

أداء فريضة الحج وتكون لمدة شهر وذلك لمرة واحدة طوال حياته الوظيفية

للعاملة الحق فى إجازة للوضع لمدة ثلاثة اشهر بعد الوضع وذلك لثلاث مرات طوال مدة حياتها الوظيفية.

للعامل المخاط لمريض بمرض معد وبرى المجلس الطبي المختص منعه لهذا السبب من مزاوله أعمال وظيفته للمدة التي يحددها .

وقد قرر المشرع فى هذه المادة إجازة من نوع خاص ونص عليها صراحة وقد عددت هذه المادة الإجازات كما يلى :

أولا : منح الإجازة لأداء فريضة الحج :

يحق العامل الحصول على إجازة لأداء فريضة الحج لمدة شهر وذلك لمرة واحدة طوال حياته الوظيفية وتمنح هذه الإجازة بالإضافة إلى ما يستحقه من إجازات أخرى مقررة له وهذه الإجازة حق العامل لا يجوز لجهة الإدارة الاعتراض عليها لآي سببا كان .

وقد أفتي بان_" استظهار الجمعية العمومية أن المشرع فى قانون نظام العاملين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ رخص للعامل فى الحصول على إجازة لتأدية فريضة الحج كذلك رخص للمرأة العاملة فى الحصول على إجازة وضع لمدة ثلاثة اشهر وذلك لثلاث مرات طوال مدة حياتها الوظيفية أوضح وصف الأجر المستحق فى هاتين الحالتين بأنه الأجر الكامل الحاصل أن إفتاء الجمعية العمومية استقر على أن المشرع فى قانون نظام العامين المدنيين بالدولة المشار إليه غاير بين وصف الأجر الأساسي والأجر الكامل وان تلك المغايرة التي بوردتها المشرع بين مدلولي الأجر الكامل والأجر الأساسي فيما اشتملت عليه أحكامه إنما تقتضي المغايرة فى الفهم القانوني المستخلص منهما واختلاف الوصف الدال يفيد اختلاف المداول عليه وما دام القانون استخدام وصفتين متميزتين فقد دل بذلك صراحة على انه قصد بالإفصاح الجهير تقرير حكم مغاير لكل من الوصفين المشار إليهما الحاصل أن ثمة استقلالا بين مفهوم الأجر الأساسي والأجر الكامل فى نطاق أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وإذ كان الأجر الأساسي هو ما ينصرف إلى الأجر المنصوص عليه فى الجدول المرفق بقانون نظام العامين والذي تكفل ببداية ونهاية أجور الوظائف لكل درجة فان الآجر الكامل إنما ينصرف إلي ما يحصل عليه العامل من أجر وتوابعه وملحقاته من حوافز وبدالات وأجور إضافية وهو الأمر الذي لا يجوز معه الخلط بين المفهومين أو استعارة أحدهما للعمل به فى غير مجاله الآمر الذي يقتضي معه أعمال ما أوردته نصوص هذا القانون فى هذا الخصوص أخذا بدلالة مطوقها ومفهومها الحاصل أيضا أن الإجازات هي جزء من علاقة العمل ومن حقوق العامل المقننة فى هذه العلاقة والحق فيها مخول بعلاقة العمل ذاتها شانها شأن الأجر المستحق عن العمل المؤدى ومن ثم وجب استحقاق الأجر الكامل عنها وفقا لصريح نص المادة (٧١) من القانون المشار إليه واعمال حكمه حسبما ورد دون مجازة أو خروج على مقتضياته على هدى مما تقدم فان مفهوم الأجر الكامل وفقا للنصوص المتقدمة سواء فى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة أو قانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ إنما ينصرف إلى الأجر بعناصره السابق بيانها مؤدى ذلك : أن الأجر الكامل المستحق عن الإجازة فى الحالتين السابق ذكرهما ينصرف إلى الأجر بعناصره السابق بيانها من توابع وملحقات . (فتوى رقم ١١٢٥ بتاريخ ١٩٩٧/١٠/١٤ ملف رقم ٥١٧/٦/٨٦)

ثانيا : إجــازة وضــع :

أعطى المشرع للمرأة العاملة الحق فى الحصول على إجازة الوضع لمدة ثلاثة أشهر بعد الوضع لمدة ثلاث مرات طوال مدة خدمة العامل وعلى ذلك فإذا ما انتهت العاملة خدمتها ثم أعيد تعيينها أو تم نقلها من جهة إلى أخرى فلا يجوز أن يتجاوز مرات حصولها على الإجازة عن ثلاث مرات فقط .

وقــد أفتــى بــأن " استظهار الجمعية العمومية أن القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن إعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي يشملها أحال فيما يتعلق بشئون العاملين بالأزهر بجميع هيئاته من غير أعضاء هيئة التدريس فى كليات الجامعة أحال إلى أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة كما رخص المشرع فى هذا القانون للمرأة العاملة فى الحصول على أجازه وضع لمدة ثلاثة أشهر وذلك لثلاث مرات طوال مدة حياتها الوظيفية أوضح وصف الأجر المستحق فى هاتين الحالتين بأنه الأجر الكامل الحاصل إن إفتاء الجمعية العمومية استقر على أن المشرع فى قانون نظام العاملين المدنيتين بالدولة المشار إليه غاير بين وصف الأجر الأساسي والأجر الكامل وان تلك المغايرة التي أوردها المشرع بين مداول الأجر الكامل والأجر الأساسي فيما اشتملت عليه أحكامه آمنا تقتضي المغايرة فى الفهم القانوني المستخلص منهما واختلاف الوصف الدال يفيد اختلاف المدلول عليه و مادام القانون ا ستخدم وصفين متميزين فقد دل بذلك صراحة علي أنه قصد بالإفصاح الجهير تقرر حكم مغاير لكل من الوصفين المشار إليهما - الحاصل أن ثمة استقلالا بين مفهوم الأجر الأساسي والأجر الكامل فى نطاق أحكام قانون نظام العاملين المدنين بالدولة وازت كان الأجر الأساسي هو ما ينصرف إلى الأجر المنصوص عليه فى الجدول المرفق بقانون نظام العاملين والذي تكفل ببداية و نهاية أجور الوظائف لكل درجة فإن الأجر الكامل إنما يحصل عليه العامل من أجر وتوابعه وملحقاته من حوافز وبدالات وأجور إضافية وهو الأمر الذي لا يجوز معه الخلط بين المفهومين أو استعارة أحدهما للعمل به فى غير مجاله الأمر الزي يقتضي معه أعمال ما أوردته نصوص هذا القانون فى هذا الخصوص أخذا بد دلالة نطوقها ومفهومها - الحاصل أيضا أن الإجازات هي جزء من علاقة العمل ومن حقوق العامل المقننة فى هذه العلاقة والحق فيها مخول بعلاقة العمل ذاتها شأنها شأن الأجر المستحق عن العمل المؤدى ومن ثم وجب استحقاق الأجر الكامل عنها وفقا لصريح نص المادة (٧١) من القانون المشار إليه وأعمال حكمه حسبما ورد دون مجاوزة له أو خروج على مقتضياته - على هدى مما تقدم فان مفهوم الأجر الكامل وفقا للنصوص المتقدمة سواء فى قانون نظام العاملين المدنين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ أو قانون الطفل رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ إنما ينصرف إلى الأجر بعناصره السابق بينها- مؤدى ذلك: أن الأجر الكامل المستحق عن أجازه الوضع ينصرف إلى الأجر بعناصره السابق بيانها من توابع وملحقات (فتوى رقم ١١٦ بتاريخ ٢٦/ ١٠/ ١٩٩٧ ملف رقم ١٣٦٤/٤/٨٦) . وبأنه " استظهرت الجمعية العمومية لقسمي الفتوى و التشريع بمجلس الدولة و أحكام قانون الطفل رقم ١٢/ ١٩٩٦ أن المشرع وضع تنظيما الاجازات المرأة العاملة و منها أجازه وضع بأجر كامل لمدة ثلاثة اشهر مع عدم حساب هذه الإجازة ضمن الإجازات المقررة لها ومناط منحها هو تحقق واقعة الوضع أثناء قيام العلاقة الوظيفية - لا تستحق أجازه وضع إذا تحققت الواقعة المنشئة لهذه الإجازة أثناء الإجازة الخاصة وحينئذ لا تستحق صرف أجر الثلاثة اشهر المقررة لأجازة الوضع (فتوى الجمعية العمومية ملف رقم ٨٦/ ٦/ ٥٠٨ جلسة ٢/ ٤/ ١٩٩٧) وبأنه " المادتين ٦٩، ٧١/ ٢ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ معدلا بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣(.........) ومفاد ذلك ، أن المشرع وضع تنظيما لأجازات المرأة العاملة سواء كان لمرافقة الزوج إذا ما رخص له بالسفر إلى الخارج أو للأسباب التي تبديها العاملة و تقديرها جهة الإدارة

كما أنه تنفيذا لأحكام الدستور فى شأن رعاية الأسرة وحماية الأمومة قرر المشرع للعاملة حقا فى أجازه خاصة بدون مرتب لرعاية طفلها - كما منحها الحق في أجازه وضع بأجر كامل لمدة ثلاثة أشهر مع عدم احتساب هذه الإجازة ضمن الإجازات المقررة لها ولما كان مناط منح أجازه الوضع هو الوضع أثناء قيام الرابطة الوظيفية آلا أن تحقق هذه الواقعة المنشئة لها- إذا ما حدثت أثناء أجازه بدون مرتب منحت للعاملة بناء على طلبها - لا يترتب عليه بذاته انتهاء الإجازة القائمة ولو قيل بذلك من باب الجدل - فإنه يتحتم القول بوجوب عودة العاملة إلى عملها بانقضاء أجازه الوضع ، إذ لا يمكن القول بأنه يترتب على انتهاء إجازة الوضع لو استحقت عودة الإجازة الخاصة بدون مرتب التي انقضت إلى الوجود مرة أخرى بدون عمل إداري من جانب العاملة ، كما لا يمكن تصور أن يكون منح الإجازة بدون مرتب معلقا على شرط انقطاعها بتحقق واقعة الوضع ولا عودتها بانتهاء هذه الواقعة ومتى كان ذلك فان العاملة التي منحت أجازه خاصة بدون مرتب بناء على طلبها لا تستحق أجازه وضع إذا ما تحققت الواقعة المنشئة لهذه الإجازة أثناء قيام الإجازة الخاصة.(فتوى رقم ٨٦/ ٦/ ٣٨٣ جلسة ٢٨/ ١١/ ١٩٨٤) .

مدى أحقية العاملة فى صرف أجر ثلاثة اشهر بعد أن وضعت مولودها أثناء أجازتها الخاصة :

استظهار الجمعية العمومية من أحكام قانون نظام العاملين المدنين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المعدل بالقانون رقم ١١٥لسنة ١٩٨٣ وأحكام قانون الطفل رقم ١٢لسنة ١٩٩٦أن المشرع وضع تنظيما لأجازات المرأة العاملة سواء كان ذلك لمرافقة الزوج إذا ما رخص له بالسفر إلى الخارج أو للأسباب الأخرى التي تبديها العاملة و تقدرها جهة الإدارة كما أنه تنفيذا لحكم الدستور فى شأن رعاية الأسرة وحماية الأمومة قرر المشرع للعاملة حقا فى أجازه خاصة بدون مرتب لرعاية طفلها كما منحها الحق فى أجازه وضع بأجر كامل لمدة ثلاثة أشهر مع عدم حساب هذه الإجازة ضمن الإجازات المقررة لها الحاصل أن مناط منح أجازه الوضع هو تحقق واقعة الوضع أثناء قيام العلاقة الوظيفية ألا أن تحقق هذه الواقعة المنشئة لها إذا ما حدث أثناء أجازه بدون مرتب منحت للعاملة بناء على طلبها لا يترتب عليه بذاته انتهاء الإجازة بدون مرتب القائمة ولو قيل ذلك من باب الجدل فأنه يتحتم القول بوجوب عودة العاملة إلى عملها بانقضاء ء أجازه الوضع إذ لا يمكن القول بأنه يترتب على انتهاء أجازه الوضع لو استحقت عودة الإجازة الخاصة بدون مرتب التي انقضت إلى الوجود مرة أخرى بدون عمل إداري من جانب العاملة كما لا يمكن تصور أن منح الإجازة بدون مرتب معلقا على شرط انقطاعها بتحقق واقعة الوضع و لا عودتها بانيتها ء هذه الواقعة ومن جهة أخرى فإن الأصل أن تعدد الأسباب المتجمعة نتائجها على حال واحد لا يفيد تعدد النتائج المترتبة على تلك الأسباب لأن الأسباب تستغرق بعضها بعضا متى تجمعت متعا صرة فى حال واحد وأن نتائجها وان كانت قابلة منطقيا للتعدد بتعدد الأسباب فهي لا تتعدد واقعيا و لا تتكاثر لأن تزاحمها يرد على زمان واحد فى حال واحد و أن النتيجة الواحدة تجزيء عن السبب الواحد كما تجزيء عن الأسباب المتعددة لأنها توفيها جميعها فلا يعود ثمة فضل بها بعد تحققها لذلك قيل أن الإجازة لا ترد على أجازه أخرى و المستقر طبقا لهذا النهج أن أيام الجمع و الأعياد و أيام العطلات الرسمية لا تحسب للعامل مضاعفة إذا تخللت إجازاته السنوية أو المرضية أو غيرها - متى كان ذلك وكان الأصل أن يكون العامل فى عمل حتى يقوم بإجازة فقرار الإجازة الذي ى يصدر إثناء الأجازة يكون صادرا على غير محل فان العاملة التي منحت أجازه خاصة بدون مرتب بناء على طلبها لا تستحق أجازه وضع إذا ما تحققت الواقعة المنشئة لهذه الإجازة أثناء قيام أجا زة الخاصة و بالتالي لا تستحق صرف اجر الثلاثة أشهر المقررة بالجازة الوضع مؤدى ذلك : عدم أحقية المعروضة حالتها فى صرف أجر ثلاثة أشهر بعد أن وضعت مولودة لها أثناء أجازتها الخاصة بدون مرتب لمرافقة الزوج. (فتوى رقم ٣٨٣ بتاريخ ٨/ ٤/ ١٩٩٧ ملف رقم ٥٠٨/٦/٨٦).

ثالثا : أجازة لمخالطة العامل المريض بمرض معد .

منح المشرع العامل المخالط لمريض بمرض معد ، كابنه أو أبيه أو زوجته أجازه خاصة باجر كامل ولا تحتسب ضمن الإجازات المقررة قانونيا ، وجعل ذلك زهين بمخالطة العامل المريض يثبت أنه مصاب بمرض معد و أن يري المجلس الطبي المختص منعه لهذا السبب من مزاولة أعمال وظيفته وتحدد مدة الإجازة بالمدة التي تقررها المجلس الطبي المختص (المستشار سمير يوسف البهى المرجع السابق) .

وقد أفتى بأن " عدم أحقية المرافق للمريض لأجره عن فترة مرافقته _ لأن المهمة التي يقوم بها المرافق لمريض أثناء علاجه في الخارج لا تكون بناء على تكليف جهة عمله و من ثم لا يتأتى اعتبارها قضيت فى مأمورية رسمية طبقا للائحة السفر ومصاريف الانتقال إذ أن اعتبارها كذلك يتطلب تكليفا من جهة العمل لأداء عمل يستهدف مصلحة المرافق و هو غير متحقق فى حالة المرافق للمريض بمرض مزمن " (ملف رقم ٨٦/ ٦/ ٣٥١ جلسة ١٧/ ١٢/ ١٩٨٦) وبأنه " الفترة التي يقتضيها العامل بصحبه المريض الذي يعالج بالخارج على نفقة الدولة تحسب له أجازه اعتيادية إذا كان له رصيد من الإجازات يسمح بذلك بمراعاة الإجراءات القانونية الواجب إتباعها للحصول على هذه الإجازة بيد أنه لا يستحق عنها بدل الانتقال لمن هو فى أجازه رسمية " (فتوى الجمعية العمومية ملف رقم ٢٩٤/٤/٨٦ جلسة ١/٤/ ١٩٨٧)

رابعا : العامل المصاب بإصابة عمل :

إصابة العمل هي الإصابة التي تقع للعامل في أثناء العمل و بسبه إي التي تقع داخل الإطار المكاني و الزمني للعمل و تتوافر علاقة السببية بين العمل و الإصابة - ضرورة قيام صاحب العمل أو المشرف على علاج العاملين بإبلاغ الشرطة عن كل حادث يقع لأحد العمال بعجزه عن العمل خلال ٢٤ ساعة من تاريخ تغيبه عن العمل نتيجة الإصابة و يكتفي بمحضر أدارى يجرى بمعرفة

السلطة المختصة فى بعض الحالات و يجب إبلاغ العامل المصاب لصاحب العمل

وتثبت حالات العجز المتخلف بشهادة من الهيئة العامة للتأمين الصحي.ويحصل العامل الذي يصاب بإصابة عمل أجره كاملا طوال مدة الإجازة – دون أن يخل ذلك بحقه فى الحصول على التعويض و المزايا المقررة بقانون التأمين الاجتماعي.

وقد قضى بأن " إصابة العمل تشمل أيضا الإصابة أثناء الذهاب و الإياب من العمل فإذا كان المدعى يقيم بالقاهرة حيث مقر عمله و كان نزوله للاستراحة بسبب ذلك العمل أيضا و لولاه ما سافر و لا نزل بها أقمن ثم فإن الإصابة أعد إصابة عمل لوجود علاقة بينهما ويحق له الانتفاع بأحكام قانون التأمين الاجتماعي.(الطعن رقم ٢٦٨ /٢٧٧٨ /٣٥ق جلسة ٢٨ /١٢ /١٩٩٦) وبأنه " ومن حيث أن المادة (٥) من قانون التأمين الاجتماعي رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ تنص على أن :(فى تطبيق أحكام هذا القانون يقصد بإصابة العمل : الإصابة بأحد الأمراض المهنية المبينة بالجدول رقم (١) المرافق ، أو الإصابة نتيجة حادث وقع أثناء تأدية العمل أو بسبه ، و تعتبر الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق من العمل إصابة عمل متى توافرت فيها الشروط و القواعد التي يصدر بها قرار من وزير التأمينات الاجتماعية باتفاق مع وزير الصحة ، و تعتبر في حكم ذلك كل حادث يقع للمؤمن عليه خلال فترة ذهابه لمباشرة عمله أو عودته منه بشرط أن يكون الذهاب أو الإياب دون توقف أو توقف تخلف أو انحراف عن الطريق الطبيعي.

ومن حيث أن الواضح من هذا النص أن المشرع قصد حماية العامل من المخاطر التي يتعرض لها بسب يتعلق بمباشرة العمل الذي يسند إليه من رب العمل ، وجعل من الإصابة التي تقع للعامل خلال المهام التي يكلف من قبل رب العمل إصابة عمل ، وهذه تتميز بالعناصر الثلاثة الآتية : أولا : الضرر الجسماني وهو يشمل كل أذى يلحق بجسم العامل ظاهرا كان أو خفيا ، داخليا أو خارجيا كالجروح و كسور العظام . ثانيا : المفاجأة و مقتضاه أن تقع الا صابة نتيجة لحادث فجائي لا يستغرق عادة سوى وقت قصير . ثالثا : الواقعة ذات الأصل الخارجي ويقصد به أن يكون الضرر الجسماني ناشئا عن سبب خارجي عن الجهاز العضوي كأن ينجم عن قوة طبيعية أو تصرف أو قول من التغير ، وقد اعتبر المشرع الإصابة الناتجة عن الإجهاد أو الإرهاق إصابة عمل متى توافرت فيها الشروط و طبقا للقواعد النى يحددها وزير التأمينات بالاتفاق مع وزير الصحة ، ومن حيث أنه ولئن كان البين من المواد ٤٨ ، ٦١ ، ٨٥ ، ٨٨، ٨٩ من قانون التأمين الاجتماعى رقم ٧٩لسنة ١٩٧٥، أن المشرع ناط بالهيئة العامة للتأمين الصحي علاج المصاب رعايته طبيا إلى أن يشفى أو يثبت عجزه ، و ملاحظته حيثما يجرى علاجه و بإخطار المصاب و رعايته طبيا إلى أن يشفي أو يثبت عجزه ، و بإخطار المصاب بانتهاء العلاج و بما يكون قد تختلف لديه من عجز و نسبته وللمصاب أن يطلب إعادة النظر في تقرير انتهاء العلاج أو تخلف العجز وفقا لأحكام التحكيم الطبي المنصوص عليها في الفصل الرابع من القانون المذكور ،و أن إثبات حالات العجز المنصوص ص عليها فى هذا القانون يكون بشهادة من الهيئة المذكورة ، كما أن للهيئة أن تفوض المجالس الطبية فى حالات العجز ، لئن كان ذلك إلا أن هذا لا يعدو أن يكون تقريرا لقواعد تنظيمه للتيسير على العامل فى اقتضاء حقوقه ولا تحرمه من حقه الأصلي فى الالتجاء إلى القضاء ،إذا قعدت الإدارة أو تراخت فى تحديد ما يختلف لدى العامل من التحكيم الطبي - لاسيما أنه لم يرد فى النصوص آنفة الذكر أو غيرها من مواد القانون المذكور ما يحرم العامل من هذا الحق .(الطعن رقم ٣٢ /٢ / ١٩٩٤)

أجازات خاصة بغير أجر :

وهى المقررة لمرافقة الزوج أو الزوجة وذلك للعمل بالخارج ومدتها غير محددة حيث أطلقت المحكمة الدستورية العليا مدتها حفاظاً على كيان الأسرة . (أحمد سلامة بدر ، مرجع سابق)

الأجازات المرضية :

الذي يحدد مدة هذه الأجازة هو القرار الصادر من المجلس الطبي .

فقد نصت المادة (٦٦) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة والمستبدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ على أنه "يستحق العامل كل ثلاث سنوات تقضى فى الخدمة إجازة مرضية تمنح بقرار من المجلس الطبي المختص فى الحدود الآتية :

١- ثلاث اشهر بأجرة كامل .

٢- ستة اشهر بأجر يعادل ٥٧%من اجره الأساسي .

٣- ستة اشهر بأجر يعادل ٥٠% من اجره الأساسي ،٧٥% من الأجر الأساسي لمن يجاوز سن الخمسين .

وللعامل الحق فى مد الإجازة المرضية ثلاث اشهر أخرى بدون اجر إذا قرر المجلس الطبي المختص احتمال شفائه وللسلطة المختصة زيادة المدة ستة اشهر أخرى بدون اجر إذا كان العامل مصابا بمرض يحتاج البرء منه إلى علاج طويل ويرجع فى تحديد أنواع الأمراض التي من هذا النوع إلى المجلس الطبي المختص

كما يجوز للسلطات المختصة بمراعاة الحد الأقصى لمجموع المدد المشار إليها فى هذه المادة آن تقرر زيادة المدد التي يحصل فيها على إجازة مرضية باجرة مخفض كما يجوز لها أن تقرر منحه تلك الإجازة باجرة كامل . وللعامل الحق فى أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة اعتبارية إذا كان له وفر منها . وعلى العامل المريض أن يخطر الجهة التابع لها عن مرضه خلال ٢٤ ساعة من تخلفه عن العمل ما لم يكن ذلك قد تعذر عليها لأسباب قهرية ."

ونصت المادة (٥٨) على أنه إذا انقطع العامل عن عمله بسبب المرض فعليه أن يبلغ خلال ٢٤ ساعة على الأكثر من انقطاعه رئيسة المباشر فى الجهة التي يعمل بها مع بيان محل إقامته ليحيله عن طريق إدارة شئون العاملين فى اليوم ذاته إلى المجلس الطبي المختص تمهيدا لمنحه الإجازة اللازمة – فإذا انقضت الإجازة أن يشفى وجب عليه الإبلاغ فى اليوم التالي على الأكثر لانتهاء الإجازة لاعادة الكشف الطبي عليه ويتكرر الإبلاغ والكشف حتى يعود العامل إلى عمله

ونصت المادة (٥٩) على أنه "فى الحالات التي لا يقرر فيها المجلس الطبي المختص صراحة مرض العامل يتعين على الجهة التي يتبعها أن تحيله إلى التحقيق لتحديد مدى تمارضه فى ضوء ما يقدمه من مستندات طبية فإذا ثبت تمارض العامل جوزي تأديبيا للقانون أما إذا لم يثبت تمارض العامل فتحسب مدة الانقطاع من رصيد إجازاته الاعتيادية ".

للعامل الحق فى استحقاق أجازه مرضيه كل ثلاث سنوات بقرار من المجلس الطبي المختص وذلك فى الحدود الآتية :

١- ثلاث أشهر بأجر كامل .

٢- ستة أشهر بأجر يعادل ٥٧% من أجره الأساس ،٥٧% من الأجر الأساسي لمن جاوز سن الخمسين .

ويجوز للسلطة المختصة زيادة هذه المدد باجر مختص آو منح إجازة باجر كامل ويحق للعامل مدة الإجازة المرضية ثلاث اشهر أخرى بدون اجر إذا قرر المجلس الطبي انه من المحتمل شفائه ويجوز للسلطة المختصة أن تزيد هذه المدد إلى ستة اشهر بدون اجر إذا احتاج العامل لعلاج طويل ويحدد ذلك المجلس الطبي المختص ويجوز للعامل أن يطلب تحويل الإجازة المرضية إلى إجازة اعتيادية إذا كان له رصيد .

وعلى العامل المريض أخطار الجهة التي يتبعها عن مرضه خلال أربع وعشرون ساعة من تخلفه عن العمل – وعليه أن يعين عنوانه أو العنوان الذي يوجد به وقت مرضه إذا مرض فى غير محل أقامته إلا إذا تعذر عليه ذلك الأخطار لأسباب قهرية وقد جعل المشرع من رفض المجلس الطبي المختص منح العامل إجازة مرضية سببا أحالته إلى التحقيق والذي ينتهي بمجازاته تأديبيا إذا ما تبت من التحقيق تمارض العامل – وإلا احتسبت مدة انقطاعه عن العمل من رصيد أجازته الاعتيادية .

وقد أفتى بأن " إنهاء جهة الإدارة خدمة العامل وعدم الاستيثاق من حقيقة مرضه رغم إبلاغه جهة عملة بها ولم تتابع جهة الإدارة خطاها التي بدأتها لدى المجلس الطبي العام فان قرار إنهاء خدمة العامل يعد مخالفا للقانون (فتوى الجمعية العمومية ملف رقم ٤٢٧/٦/٨٦ فى ١٩٩٢/١٠/١٨) وبأنه "ارتباط البدلات بالمرتب ارتباطا لا انفصام له بحيث أن كل ما يؤدى إلى حرمان العامل من أجرة يؤدى إلى حرمانه من البدلان اللصيقة به – كما آن كل خفض له يؤدى إلى نقص قيمتها بذات النسبة التي ينتقص بها – وهذه القاعدة التي أقرتها الجمعية العمومية – كما هو واضح من أساس تقريرها – ومن العمومية بحيث تسرى على جميع البدلات اللصيقة بالمرتب ولك سواء تضمن القرار المنظم لمنح البدل النص عليها

- كما هو الحال بالنسبة لقرار نائب رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٩١١ لسنة ١٩٨٢ بشان البدل المقرر للأطباء البشريين وأطباء الأسنان الذي نصت المادة الرابعة منه على أن "يسرى على البدل ما يسرى على الأجر عند القيام بالإجازات المختلفة أو عند بخفيضة أو وقفه " أم صدر خلوا من مثل هذا النص - وذلك أن إغفال أداة تنظيم منح البدل النص على ارتباط البدل بالأجر من حيث الخفض أو ألوف لا يحول دون أعمال ذلك المبدأ الذي تضمنه فتوى الجمعية سالفة الذكر بل يكون هذا المبدأ واجب التطبيق بالنسبة لجميع البدلات اللصيقة بالمرتب وذلك فيما عدا البدلات التي يتم تنظيمها بأداة تقرير تتضمن نصا مخالفا لذلك المبدأ ففي هذه الحالة يكون النص المخالف واجب التطبيق ". (فتوى رقم ٩٨٥/٤/٨٦ جلسة ١٩٨٦/١٠/٢٢ فتوى الجمعية العمومية) وبأنه أن العامل يستحق اجر مقابل ما يؤديه من عمل كما يستحق بدالات ومزايا أخرى فى حالة تقريرها للوظيفة - ربط المشرع بينها وبين ما يؤديه من عمل برباط لا انفصام له ومن ثم فان البدلات والمزايا الأخرى تعد بصفة عامة مقابلا للعمل الذي يؤديه العامل مثلها فى ذلك مثل الآجر المقرر له ومن ثم فان كل ما يؤديه إلى حرمان العامل من المقابل المحدد للعمل يؤدى حتما إلى حرمانه من توابع المرتب كما نا كل انتقاض للآجر يؤدى حتما إلى نقص قيمة هذه التوابع بذات النسبة التي ينتقص بها الآجر فتوابع المرتب تدخل فى مفهوم الأجر فى مجال المادة (٦٦) من قانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ويسرى عليها الخفض المقرر فى هذه المادة بذات النسب التي يخفض بها الآجر ولما كان المشرع قد قرر استحقاق المرتب خلال الإجازة الاعتيادية لما قرر استحقاقه خلال الإجازة المرضية بنسب تختلف باختلاف مدة الإجازة فان الآجر المستحق بتمثل البدلات المشار إليها بذات نسب استحقاق الأجر . (فتوى رقم ٩٨٥/٤/٨٦ جلسة ١٩٨٤/١١/٢٨) وبأنه " تنص المادة ٦٦ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ١٩٨٧/٤٧ على انه يجوز للسلطة المختصة بمراعاة الحد الأقصى لمجموع المدد المشار أليها فى هذه المادة أن تقرر زيادة المدد التي يحصل فيها العامل على إجازة باجر منخفض كما يجوز لها أن تقرر منح هذه الإجازة بأجر كامل ولا تقتصر عبارة تلك الإجازة الواردة فى النص فحسب على المدد التي تزيدها جهة الإدارة على ما يمنح للعامل بأجر منخفض وإنما تنبسط على المدد الإجازات ذات الأجر المنخفض قانونا (فتوى الجمعية العمومية ملف رقم ٤٢٥/٦/٨٦ جلسة ١٩٩١/١٠/٢٠).

حكم العامل أو المريض الموجود خارج مصر :

المادة ١٨ من لائحة القومسيونات الطبية الصادرة بقرار وزير الصحة رقم ١٩٦٢/٧٣٩ توجب على كل موظف آو عامل موجود خارج الجمهورية وطرأت عليه حالة مرضية تستدعى منحه إجازة مرضية آو امتداد لها آن يخطر اقرب سفارة أو مفوضية تابعة لجمهورية مصر العربية تقوم بإحالته إلى الطبيب المختص لتوقيع الكشف عليه وإرسال نتيجة الكشف إلى الوزارة أو المصلحة التابع لها الرسالة للإدارة العامة للقومسيونات لاعتمادها . (طعن رقم ١٩/١٢٤ ق جلسة ١٩٨٦/١١/١٨) .

وتجدر الإشارة إلى أن هناك أجازة بدون أجر لرعاية الطفل بحد أقصى عامين في المرة الواحدة ولثلاث مرات طوال الخدمة .

وتنص المادة (٧٠) من قانون نظام العاملين بالدولة على أنه " تستحق العاملة إجازة بدون أجر لرعاية طفلها وذلك بحد أقصى عامين فى المرة الواحدة ولثلاث مرات طوال حياتها الوظيفية .

واستثناء من حكم المادتين ١٢٥و١٢٦ من قانون التامين الاجتماعي الصادر بالقانون رقم ٧٩ لسنة ١٩٧٥ والقوانين المعدلة له تتحمل الجهة الإدارية باشتراكات التامين المستحقة عليها وعلى العاملة وفق أحكام هذا القانون أو تمنح العاملة تعويضا عن اجرها يساوى ٢٥% من المرتب الذي كانت تستحقه فى تاريخ بدء مدة الإجازة وفقا لاختيارها .

فإن المشرع رعاية من جانبه للطفولة والأمومة التي كفلها الدستور فى المادة (١٠) منه قرر فى قانون الطفل الصادر بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٩٦ والمعمول به من ٢٩ مارس سنة ١٩٩٦ حقا للعاملة فى الدولة أو القطاع الأعمال العام بل وحتى القطاع الخاص بضوابط معينه فى الحصول على إجازة بدون اجر لمدة سنتين لرعاية طفلها وتستحق هذه الإجازة ثلاث مرات طوال مدة خدمتها دون ثمة ترخيص فى ذلك لجهة الإدارة إن شاءت منحتها تلك الإجازة أو منعتها عنها بحسبان أن سلطتها فى هذا الصدد مقيدة فلا سبيل أمامها سوى الاستجابة إلى الطلب المرآة العاملة فى الحصول على تلك الإجازة خاصة بعد أن جعل المشرع من مخالفة أحكام الباب الخامس من القانون المشار إليه ومن بينها هذا الحكم جريمة يعاقب عليها بالغرامة هذا وقت حدد أن المشرع فى المادة الثانية من القانون المشار إليه بنص صريح سن الطفل التي يدور معها وجودا وعدما حق العاملة فى تلك الإجازة بثماني عشرة سنة ميلادية كاملة .

تتحمل الجهة الإدارية باشتراكات التامين المستحقة عليها وعلى العاملة وفق أحكام هذا القانون أو تمنح العاملة تعويضا عن اجرها يساوى ٢٥% من المرتب الذي كانت تستحقه فى تاريخ بدء مدة الإجازة وذلك وفقا لاختيارها .

وقد قضى بان حق المرأة العاملة فى الحصول على إجازة بدون اجر لرعاية طفلها وان كان مستمد من القانون مباشرة وان سلطة الإدارة مقيدة فى هذا الشأن إلا أن ذلك ر هين بتوافر شروط منح هذه الإجازة حكمة ذلك مدى حاجة الطفل إلى الرعاية ألام ومن الطبيعي أن الطفل الذي يحتاج إلى رعاية آمة العاملة هو من لم يصل بعد إلى مرحلة الإدراك والتميز وقد حدد القانون المدني فى المادة (٤٥) منه سن التميز ببلوغ سبع سنوات مؤدى ذلك استحقاق العاملة إجازة لرعاية طفلها أن كان دون السابعة أو بلغها فاقدا التميز بسبب من الأسباب المقررة قانونا أو إذا أصيب بمرض يجعله فى حكم عديم التميز ما يستوجب مساعد قضائي له مثال ذلك الإصابة بعاهة أو حالة من حالات التخلف العقلي أو حالة تفقد القدرة على الحركة ويجعل من جاوز سن التميز فى حكم من لم يبلغها بعد " (فتوى رقم ٤٠٧ لسنة ٣٨ ق جلسة ١٩٩٦/٢/٢٧) وبأنه " المادة ٧٠ من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشرع أورد حكما جديدا تنفيذيا لاحكام الدستور فى شان رعاية الآسرة خاصة الأمومة والطفولة وللمرآة العاملة جعل من حقها الحصول على إجازة رعاية الطفل لمدة عامين فى المرة الواحدة ولثلاث مرات طيلة حياتها الوظيفية دون ترخيص الجهة الإدارية فى المنح أو المنع أعضاء هيئة التدريس بالجامعات إجازة رعاية الطفل تكون بمنادى عن أعمال قيد العشر سنوات الواردة بالمادة ٩١ من قانون تنظيم الجامعات ما دام لم ينص عليها صراحة . (الطعن رقم ٣٧/١٣٤٧ ق جلسة ١٩٩٩/٥/٨) . وبأنه " قد جاء بالمذكرة الإيضاحية لهذا القانون (ق ٤٧ لسنة ١٩٧٨) أن المادة المشار أليها (م ٧٠) أوردت حكما جديدا اقتضاء تنفيذا أحكام الدستور فى شان رعاية الآسرة ورعاية العاملة كذلك أخذا بالإيضاحات الحديثة التي كشف عنها التطبيق العملي فجعل من حق العاملة الحصول بناء على طلبها على إجازة لرعاية طفلها لمدة عامين فى المرة الواحدة ولثلاث مرات طيلة حياتها الوظيفية

ومن حيث انه يستفاد من هذا النص على هدى من المذكرات الإيضاحية فى خصوصه إن الإجازة بدون اجر لرعاية الطفل لا تعد منحة من الجهة الإدارية إن رغبت منحها وان شاءت منعتها بمحض سلطتها التقديرية وإنما تعتبر حقا للمرأة العاملة تستمده من القانون مباشرة متى توافرت شروطها الآمر الذي يجعل سلطة الجهة الإدارية مجرد سلطة مقيدة رهينة بتوافر هذه الشروط من عدمه (الطعن رقم ١٥٢ لسنة ٢٩ ق جلسة ١٩٨٧/١/١٠ المكتب الفني لسنة ٣٢) . وبأنه "حق العاملة فى الحصول على إجازة لتربية طفلها هو حق مصدرة القانون ولا مجال فى شانه لسلطة تقديرية لجهة الإدارة ما دام قد تحقق مناط استحقاقه يتعين على العاملة إن تتقدم بطلب الحصول على الإجازة مع المستندات اللازمة لذلك يتعين على العاملة إن تنتظر الفترة المعقولة اللازمة لتباشر الجهة الإدارية وظيفتها الطبيعية فى التحقق من ناط استحقاقها الإجازة ولكي تتدبر فى حدود ما هو متوافر لها من عاملين فى النقل والندب من يحل محل العاملة لصاحب الحق القانوني فى الإجازة إذا استهانت العاملة فى الانتظام فى العامل وأطعت قبل صدور القرار وفى وقت غير مناسب ومتعارض مع حسن سير العمل يعتبر ذلك مكونا لجريمة تأديبية تستوجب العقاب التأديبي حتى ولو كان ثمة حق للعاملة فى الحصول على إجازة توفرت شروطها التي حددها القانون (الطعن رقم ٢٧٩ لسنة ٢٦ بتاريخ ١٩٨٩/٤/٨ المكتب الفني لسنة ٣٤) .

وبعد أن استعرضنا أنواع الأجازات التي يستحقها العامل وفقاً للقانون تجدر الإشارة إلى أنه :

(٤) حق الموظف في المعاش :

ببلوغ السن القانوني للإحالة للمعاش يترك الموظف الوظيفة أى عند بلوغه ستين عاماً وهو الأصل باستثناء بعض الوظائف التي يجوز فيها تخفيض سن الإحالة للمعاش.

وعند ترك الوظيفة يتقاضى الموظف معاش يحفظ عليه كرامته هذا المعاش يقدر على أساس مدة الخدمة الوظيفية على ألا تقل عن ١٢٠ شهراً ويدخل في احتساب مقدار المعاش آخر مرتب وصل إليه الموظف قبل بلوغه السن القانوني إلا أنه لا يقتصر على بلوغ السن القانوني للإحالة للمعاش بل يستحق المعاش لذلك في حالات العجز وبوفاة الموظف يقرر معاشه للورثة وهم :

- الزوجة على أن يكون الزواج موثقاً .

- الزوج فله الحق في معاش زوجته المتوفية بشرط أن يكون عقد الزواج موثق وأن يكون الزواج قد تم قبل بلوغ الزوجة سنة الستين وأن يكون الزوج عاجزاً عن الكسب .

- الأبناء الذين لم يعملوا على أى يتجاوز سنهم عن ستة وعشرين عاماً بالنسبة للحاصلين على مؤهلات أقل ، كذلك الابن الطالب بمراحل التعليم التي لا تجاوز درجة الليسانس أو البكالوريوس وكذلك الابن العاجز .

- البنات ما لم يتزوجن .

- الوالدان .

- الأخوة والأخوات بذات شروط الأبناء على أن يكون المورث هو العائل لهم.

(٥) حق الموظف في الحياة السياسية :

فالموظف قبل كل شيء هو مواطن له ما لغيره من المواطنين من حقوق وعليه ما عليهم من واجبات ، لكنه وهو يمارس هذه الحقوق ويؤدي تلك الواجبات مقيد بمراعاة مركزه الوظيفي وقد كفلت الدساتير للمواطن حق المشاركة السياسية .

وبالتالي لا يوجد ما يمنع الموظف من التمتع بهذا الحق باعتباره مواطن عادي فله الحق في التصويت والترشيح والمشاركة في النشاط الحزبي أو النقابي ، وسنتناول هذه الحقوق على النحو التالي :

حق الموظف في الانتخاب : فالموظف كسائر المواطنين له الحق في اختيار من يمثله في البرلمان أو في المجالس المحلية ، وذلك عن طريق الإدلاء بصوته في الانتخابات .

حق الموظف في الترشيح : فالموظف كما له الحق في التصويت له الحق أيضاً في الترشيح . طالما توافرت فيه الشروط الواجب توافرها في المرشح .

لكن ثار الخلاف حول مدى إمكانية الجمع بين الوظيفة العامة والعضوية النيابية .

فبالنسبة للترشيح لمجلس الشعب والشورى فقد كان الاتجاه السائد هو عدم أحقية الموظف في الترشيح للبرلمان ، وذلك خوفاً من أن يكون المرشح يشغل وظيفة معينة تكون ذات تأثير على إرادة الناخبين في الدوائر التي يباشر فيها المرشح مهام وظائفه أو تكون مناقشات البرلمان تتعرض لوظائف معينة أو إلى شاغليها ويصادف أن يكون الأعضاء من شاغليها وبالتالي لا يبدون آرائهم بصراحة خوفاً من تأثر مركزهم الوظيفي .

من هنا وجدت بعض القوانين الخاصة ببعض الجهات التي تمنع كلية ترشيح موظفيها للانتخابات أثناء وجودهم بالخدمة الوظيفية وأن شرط ترشيحهم هو استقالتهم . (د/ علي عبد الفتاح "الموظف العام" المرجع السابق ص٦٨ وما بعدها).

ومن هذه الجهات التي تمنع ترشيح موظفيها للانتخابات أثناء وجودهم بالخدمة الوظيفية ما يلي :

رجال القوات المسلحة والشرطة : فقد صدر قانون مباشرة الحقوق السياسية رقم ٧٣ لسنة ١٩٥٦ بمنع رجال القوات المسلحة والشرطة من الترشيح لعضوية مجلس الشعب أو الشورى إلا بعد تقديمهم استقالتهم وقبولها فعلاً .

أعضاء الهيئات القنصلية : فقد جاءت المادة (٢٠) مكرر من القانون رقم ٤٥ لسنة ١٩٦٣ الخاص لهيئة قضايا الدولة تنص على أنه " يحظر على أعضاء هيئة الاشتغال بالعمل السياسي ولا يجوز لهم التشريح لانتخابات مجلس الشعب أو الهيئات الإقليمية أو التنظيمات السياسية ، إلا بعد تقديم استقالتهم " .

كما جاءت المادة (٧٣) من قانون السلطة القضائية رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢ تنص على أنه " يحظر على المحاكم إبداء الآراء السياسية ويحظر كذلك على القضاء الاشتغال بالعمل السياسي ولا يجوز لهم الترشيح لانتخابات مجلس الشعب أو الهيئات الإقليمية أو التنظيمات إلا بعد تقديم استقالتهم " .

وجاءت أيضاً المادة (٩٥) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ الخاص بمجلس الدولة تؤكد على ذات الحظر فنصت على أنه " يحظر على أعضاء مجلس الدولة الاشتغال بالعمل السياسي ولا يجوز لهم التشريح لانتخابات مجلس الشعب أو الهيئات المحلية إلا بعد تقديم استقالتهم وتعتبر الاستقالة في هذه الحالة مقبولة بمجرد تقديمها "

المحافظون ونوابهم : فقد جاءت المادة (٢٥) من قانون الإدارة المحلية رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩ تنص على أنه " لا يجوز للمحافظ أن يكون عضواً بمجلس الشعب أو بمجلس الشورى أو بالمجالس الشعبية المحلية " .

أعضاء السلك الدبلوماسي والقنصلي والتمثيل التجاري : فكل هؤلاء يحظر عليهم التشريح للمجالس النيابية إلا بعد تقديم استقالتهم .

أعضاء المخابرات العامة : جاءت المادة (٤٧) من القرار رقم ١٠٠ لسنة 71 الخاص بإصدار قانون المخابرات العامة تنص على أنه " يحظر على أفراد المخابرات العامة الانتماء إلى أى تنظيم سياسي أو الاشتراك في الدعاية الانتخابية أو التقدم للانتخابات العامة ويعتبر مستقيلاً من وظيفته كل من يرشح نفسخ للانتخابات من تاريخ ترشيحه ويجب أن تتضمن أوراق الترشيح شهادة تفيد قبول الاستقالة حيث لا يكفي مجرد تقديمها " .

وبالنسبة لأعضاء الرقابة الإدارية : فقد جاءت المادة (٣٩) من قانون مجلس الشعب تتضمن حظر ترشيح أعضاء الرقابة الإدارية لعضوية المجلس إلا بعد الاستقالة وتقديم ما يفيد قبولها .

وخلاف الجهات السابقة يجوز للعضو التنازل عن وظيفته مؤقتاً أو نهائياً حسب رغبته .

فقد نصت المادة (٢٢) من قانون مجلس الشعب رقم ٣٨ لسنة ١٩٧٢ على أن " يعتبر من ينتخب لعضوية مجلس الشعب من وظيفة العمد والمشايخ أو عضوية اللجان الخاصة بهما متخلياً مؤقتاً عن وظيفته بمجرد توليه عمله في المجلس " .

وبالنسبة للترشيح في المجالس المحلية : فالأصل هو عدم جواز الجمع بين الوظيفة العامة وبين عضوية المجلس المحلي وذلك بالنسبة للطوائف المحظور عليها الترشيح لمجلسى الشعب والشورى على النحو السالف ذكره خلاف ذلك أجاز قانون الإدارة المحلية لباقي الموظفين الحق في الجمع بين الوظيفة العامة وعضوية المجالس المحلية على أن يكون التعيين في الوظيفة سابق على العضوية أما إذا كان لاحق عليها فيجوز أيضاً لكن بشرط موافقة ثلثى أعضاء المجلس المحلي المختص بالإضافة الى أغلبية أعضاء المجلس المحلي للمحافظة حيث تنص المادة (٩١) من قانون الحكم المحلي رقم ٥٢ لسنة ١٩٧٥ على أنه " لا يجوز تعيين أعضاء المجلس المحلي في وظائف وحدات الحكم المحلي أو نقلهم إليها أثناء عضويتهم إلا بموافقة ثلثى أعضاء المجلس المحلي المختص وأغلبية أعضاء المجلس المحلي للمحافظة " .

وبالنسبة للترشيح لعضوية الأحزاب : فهناك شروط معينة يجب أن تتوافر فيمن ينتمي إلى حزب سياسي معين .

وقد جاءت الفقرة الثالثة من المادة (٦) من القانون رقم ٣٦ لسنة ١٩٧٩ لتحدد الشروط الواجب توافرها في أعضاء الأحزاب وذلك بقولها " ألا يكون من أعضاء الهيئات القضائية أو من ضباط أفراد القوات المسلحة أو الشرطة أو من أعضاء الرقابة الإدارية أو من المخابرات العامة أو من أعضاء السلك السياسي أو القنصلي أو التجاري " .أما فيما عدا ما نصت عليه الفقرة فيجوز لهم الانتماء إلى الأحزاب السياسية .

أما بالنسبة للترشيح لعضوية النقابة : فهو حق مشروع لكل مواطن وبالتالي يحق للموظفين لذلك الترشيح لعضوية النقابة بل أن عضوية النقابة أحياناً تكون شرطاً أساسياً للتعيين في الوظائف العامة كما هو الحال بالنسبة لنقابات الأطباء والمحامين مثلاً .

ثانياً : واجبات الموظف العام

فالموظف العام كما يتمتع بالكثير من الحقوق عليه كثير من الواجبات عليه الالتزام بها .

وقد حصر المشرع في المادة (٧٦) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الواجبات الوظيفية التي يجب على العاملين الالتزام بها لتحقيق الصالح العام وهذه الواجبات تسري على كافة الموظفين العموميين أياً كان العمل الذي يسند إليهم وطبيعته .

فتنص المادة (٧٦) من قانون العاملين المدنيين بالدولة على أن " الوظائف العامة تكليف للقائمين بها هدفها خدمة المواطنين تحقيقاً للمصلحة العامة طبقاً للقوانين واللوائح والنظم المعمول بها ، ويجب على العامل الالتزام بأحكام هذا القانون وتنفيذها وعليه :

أن يؤدي العمل المنوط به بنفسه بدقة وأمانة وأن يخصص وقت العمل الرسمي لأداء واجبات وظيفته ويجوز تكليف العاملين بالعمل في غير أوقات العمل الرسمية علاوة على الوقت المعين إذا اقتضت مصلحة العمل ذلك .

أن يحسن معاملة الجمهور مع إنجاز مصالحه في الوقت المناسب .

أن يحافظ على كرامة وظيفته طبقاً للعرف العام وأن يسلك في تصرفاته مسلكاً يتفق والاحترام والواجب.

المحافظة على مواعيد العمل وإتباع الإجراءات التي تحددها اللائحة الداخلية للوحدة في حالة التغيب عن العمل أو التأخر عن المواعيد .

المحافظة على ممتلكات وأموال الوحدة التي يعمل بها ومراعاة صيانتها .

إبلاغ الجهة التي يعمل بها إقامته وحالته والاجتماعية وكل تغيير يطرأ عليها خلال شهر على الأكثر من تاريخ التغيير .

أن يتعاون مع زملائه في أداء الواجبات العاجلة اللازمة لتأمين سير العمل وتنفيذ الخدمة العامة .

أن ينفذ ما يصدر إليه من أوامر بدقة وأمانة وذلك في حدود القوانين واللوائح والنظم المعمول بها ويتحمل كل رئيس مسئولية الأوامر التي تصدر منه كما يكون مسئولا عن حسن سير العمل في اختصاصه.

فيلاحظ من الفقرة الأخيرة من المادة السابقة ضرورة طاعة الموظفين لرؤسائهم إلا أن هذه الطاعة نسبية وليست طاعة عمياء ، فالمرءوس ملزم بطاعة الرئيس طالما كانت الأوامر الصادر إليه مطابقة للقوانين واللوائح والنظم المعمول بها . أما إذا كانت الأوامر غير مشروعة فعلى المرءوس مناقشة رئيسه في الأمر مع مراعاة وقار الوظيفة ومخاطبته بالأدب واللياقة لكن متى أصبحت الأوامر نهائية فعلى المرءوس تنفيذها .

مسئولية الموظف عن تنفيذ أوامر رؤسائه المخالفة للقانون :

فقد اختلف الآراء الفقهية حول هذا الشأن ، فذهب رأى الى أن الموظف ملزم بتنفيذ الأوامر الصادرة إليه من رئيسه ولو كانت غير مشروعة طالما أنها لم تصل الى حد ارتكاب جريمة .

وذهب رأى ثان الى أن الموظف في حل من الالتزام بتنفيذ الأمر الرئاسي الصادر إليه إذا كان غير مشروع

وهناك رأى ثالث وهو السائد حيث يذهب الى أن الموظف ملزم بتنفيذ أوامر رئيسه ولو كانت مخالفة للقانون ولا يعفى في مثل هذه الحالة عن المسئولية عن الأوامر غير المشروعة إلا في حالتين مهما :

١- أن يقوم المرءوس بتنبيه رئيسه كتابة بالمخالفة التي ينطوي عليها الأمر .

٢- أن يصر الرئيس على تنفيذ الأمر رغم تنبيه الموظف الكتابي له على أن يكتب الرئيس للموظف مرة ثانية بوجوب تنفيذ هذا الأمر وضرورة كتابة الرئيس للموظف تحمله وحده المسئولية عن هذا الأمر غير المشروع .

وهذا ما أكدته المادة ٧٨ من قانون العاملين المدنيين بالدولة والتي تنص على أنه " لا يعفى العامل من الجزاء استناداً الى أمر صادر إليه من رئيسه إلا إذا ثبت أن ارتكابه المخالفة كان تنفيذاً لأمر مكتوب بذلك صادر إليه من هذا الرئيس بالرغم من تنبيه كتابة الى المخالفة وفي هذه الحالة تكون المسئولية على مصدر الأمر وحده "

كما أكدته المحكمة الإدارية العليا بقولها " ومن حيث إنه طبقاً لما تفرضه مقتضبات التنظيم الإداري وتسلسل السلطة الإدارية في الاختصاصات التنظيمية وإعداد اللوائح والتشريعات على السلطات الرئاسية المختصة بما في ذلك الأجهزة القانونية والتشريعية المختصة فإن المشرع لم يفرض كقاعدة عامة على الموظف أن يبحث مدى مشروعية أو دستورية القوانين وشرعية النص اللائحي لمعرفة ما إذا كان متوافقاً مع القوانين من عدمه ما لم يكن أساساً من مستوى وتخصص يفترض توافره الإلمام والدراية والمسئولية عن إبداء الرأى لمن يعلنوه في السلطة الرئاسية في أمر مشروعات القوانين واللوائح وذلك على خلاف ما قرره المشرع كقاعدة عامة من واجب الموظف والتزامه ببحث مدى مشروعية الأمر الإداري الفردي الصادر إليه من رئيسه والذي يتعين أن يعترض كتابة على ما يراه غير مشروع فيه ، وبحيث يحمل وحده المسئولية عن الأمر أو القرار غير اللائحي المخالف للقانون في حالة إصراره على تنفيذ مرءوسيه له رغم اعتراضه كتابة عليه وذلك طبقاً لما قضت به المادة ٧٨ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٩ "(حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٨٩/٧/٣ في الطعن رقم ١٢٥٩ لسنة ٣١ق عليا ، كذلك حكمها الصادر بجلسة ١٩٦٩/٥/٨ مجموعة أحكام الإدارية العليا في عشر سنوات من ١٩٥٥-١٩٦٥ ص٢٠٧٥)

وبالإضافة الى الواجبات التي عددتها المادة ٧٦ من قانون العاملين المدنيين بالدولة والتي يجب على الموظف الالتزام بتنفيذها يمكن إضافة واجب آخر وهو كتمان أسرار الوظيفة حيث يقتضي واجب قيام الموظف بأداء العمل بنفسه على وجه الدقة واليقين وبأمانة أن يحافظ على الأسرار الوظيفية خاصة إذا كان عمله يتصل بأدق خصوصيات المواطنين كرجال الضرائب والأطباء مثلاً ، لذا جاءت الفقرة الثامنة من المادة ٧٧ من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والمعدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ بنصها تحظر على العامل " أن يفشي الأمور التي يطلع عليها بحكم وظيفته إذا كانت سيرة بطبيعتها أو بموجب تعليمات تقضي بذلك ويظل هذا الالتزام بالكتمان قائماً ولو بعد ترك العامل الخدمة " .

مسئولية الموظف عن إفشاء الأسرار الوظيفية :

يترتب على إفشاء الموظف لأسرار الوظيفة التي أؤتمن عليها أن يتعرض لأنواع مختلفة من المسئولية كالمسئولية التأديبية والمسئولية الجنائية إذا كان إفشاء تلك الأسرار يشكل جريمة ، أو المسئولية المدنية إذا ترتب على إفشاء تلك الأسرار ثمة أضرار مادية وأدبية تلحق بصاحب السر .

ولكن جاءت الفقرة الثانية من المادة (٣١٠) من قانون العقوبات المصري تشير الى حالات يجيز فيها القانون للموظف إفشاء سر المهنة كما هو الحال في الإدلاء بالشهادة .

وجاءت المادة (٢٦) من قانون الإجراءات الجنائية تشير الى إلزام الموظف بالإبلاغ عن الجرائم سواء علم بها أثناء تأدية وظيفته أو بسببها حيث تنص على أنه " يجب على كل من علم من الموظفين العموميين أو المكلفين بخدمة عامة أثناء تأدية عمله أو بسبب تأديته بوقوع جريمة من الجرائم يجوز للنيابة العامة رفع الدعوى عنها بغير شكوى أو طلب أن يلغ عنها فوراً النيابة العامة أو أقرب مأمور من مأموري الضبط القضائي " .

فيتضح إذن من نص هذه المادة أن المشرع قد أباح إفشاء سر المهنة إذا كان من شأنه اكتشاف جرائم وقعت بالفعل أو منع وقوعها مستقبلاً .

موافقة صاحب السر بإفشاء سره :

فقد أشارت المادة (٦٥) من قانون الإثبات الى جواز إدلاء الموظفين بشهادتهم أمام القضاء عن الأسرار المهنية طالما كان ذلك بناء على طلب المحكمة أو أحد الخصوم .

كما أجازت كذلك المادة (٦٦) من ذات القانون للموظفين الإدلاء بالشهادة على الأسرار تلتي أسديت لهم لكن بعد موافقة من أسرها إليهم .

وقد قضت محكمة النقض بأن " لا عقاب بمقتضى المادة ٣١٠ عقوبات على إفشاء السر إذا كان لم يحصل إلا بماء على طلب مستودع السر " (حكم النقض الصادر بجلسة ١٩٤٠/١٢/٩ في الطعن رقم ١٨٣٢ ، السنة ١٠ق ص٢٩٥)

الدفاع عن المصالح :

ويستند سبب إفشاء السر في حالة الدفاع عن المصالح سواء للموظف أو للغير الى نظرية الضرورة والتي ثار بشأنها الخلاف في الفقه المصري فذهب اتجاه الى تطبيق هذه النظرية في أضيق الحدود في حين ذهب الاتجاه الآخر الى التوسع في تطبيق هذه النظرية حيث أباح إفشاء الأسرار حماية لنفس الأمين أو لغيره واستندوا في ذلك الى نص المادة ٦١ عقوبات والتي تنص على أنه " لا عقاب على من ارتكب جريمة ألجأته الى ارتكابها ضرورة وقاية نفسه أو غيره من خطر جسيم على النفس على وشك الوقوع به أو بغيره ولم يكن لإرادته دخل في حلوله ولا في قدرته منعه بطريقة أخرى " .

في حالة الخبرة القضائية :

فلا يجوز للخبراء الذين يندبهم القضاء لإيداع تقرير فني عن واقعة معينة إفشاء أى أسرار مهنية إلا بشرطين : الأول : أن تكون المعلومات التي يدلى بها الخبير ذات صلة بالموضوع الذي ندب لإيداع تقرير بشأنه أى أن تكون في حدود المأمورية المكلف بها . والثاني : أن يدلى بالمعلومات للجهة التي ندبته للمهمة دون غيرها .

وتلك كانت بعض الحالات التي يجوز فيها للموظف العام إفشاء الأسرار الوظيفية دون تعرضه لأى عقاب

الجريمة التأديبية والعقوبة التأديبية :

المقصود بالجريمة التأديبية :

تعرض القضاء الإداري الى تعريف الجريمة التأديبية فذهبت المحكمة الإدارية العليا الى القول بأن " بسبب القرار التأديبي بوجه عام هو إخلال الموظف بواجبات وظيفته أو إتيانه عملاً من الأعمال المحرمة عليه فكل موظف يخالف الواجبات التي تنص عليها القوانين أو القواعد التنظيمية العامة أو أوامر الرؤساء في حدود القانون أو يخرج على مقتضى الواجب في إعمال وظيفته التي يجب أن يقوم بها بنفسه إذا كان ذلك منوطاً به وأن يؤديها بدقة وأمانة إنما يرتكب ذنباً إدارياً يسوغ تأديبه فتتجه إرادة الإدارة لتوقيع جزاء عليه بحسب الأشكال والأوضاع المقررة قانوناً وفي حدود النصاب المقرر " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٦/١١/٥ مجموعة أحكام السنة الأولى ص٣٤)

وقد قضت في حكم آخر لها بأن " الأخطاء التأديبية قد تركت أثناء الوظيفة أو بمناسبة أدائها وذلك بمخالفة ما تفرضه من واجبات إيجابية أو نواة ، يستوي في ذلك أن ترد هذه الواجبات أو النواهي في نصوص صريحة أو أن يمثلها طبيعة العمل الوظيفي " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٥/٥/٢٢ مجموعة أحكام السنة العاشرة ص١٤٠٥)

كما تناولت ذات المحكمة تعريف الجريمة في حكم آخر بها حيث قضت بأن ".... من المسلم به أن مناط المسئولية التأديبية هو إخلال الموظف بواجبات وظيفته إيجاباً أو سلباً أو إتيانه عملاً من الأعمال المحرمة عليه ، فكل موظف يخالف الواجبات التي تنص عليها القوانين واللوائح أو القواعد التنظيمية العامة أو أوامر الرؤساء الصادرة في حدود القانون أو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أن يقصر في تأديتها بما تتطلبه من حيطة ودقة وأمانة أو يخل بالثقة المشروعة في هذه الوظيفة إنما يرتكب ذنباً إدارياً يسوغ تأديبه أما إذا انعدم المأخذ على السلوك الإداري للموظف ولم يقع منه أى خلل بواجبات وظيفته أو خروج على مقتضى الواجب فلا يكون ثمة ذنب إداري وبالتالي لا محل لجزاء تأديبي " (حكم الإدارية العليا الصادرة بجلسة ١٩٧٩/١١/١٧ في الطعن رقم ٣ لسنة ١٩ق عليا)

وفي حكم آخر ذهبت ذات المحكمة الى أنه " لكى يسأل الموظف عن جريمة تأديبية تستأهل العقاب يجب أن يرتكب فعلاً أو أفعالاً تعتبر إخلالاً بواجبات الوظيفة أو مقتضياتها" (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٨٨/٣/٢٦ في الطعن رقم ٢٢٩٨ لسنة ٣١ق الموسوعة الحديثة الجزء ٢٩ ص١٩ ، وحكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٩٢/٧/١٨ في الطعن رقم ٦٦٩ لسنة ٣٦ق عليا)

أما الجمعية العمومية للقسم الاستشاري للفتوى والتشريع بمجلس الدولة فقد تناولت تعريف الجريمة التأديبية وذلك بقولها " كل فهل يرتكبه الموظف من شأنه الإخلال بواجبات وظيفته أو مخالفة القوانين واللوائح يعتبر جريمة تأديبية يحق للجهة الإدارية محاسبته عليها " (فتوى الجمعية العمومية الصادرة بتاريخ ١٩٦٥/١/٢٧ مجموعة فتاوى السنة ١٩ ص٢٦٨ أشار إليها د/ محمود أبو السعود ، المرجع السابق ص٥٣).

أركان الجريمة التأديبية :

هناك ثلاثة أركان للجريمة التأديبية وهى : الركن الشرعي ، الركن المادي ، الركن المعنوي .

أولاً : الركن الشرعي :

ويقصد بالركن الشرعي مدى تطبيق مبدأ الشرعية بمعنى أنه لا جريمة ولا عقوبة إلا بمقتضى نص على المخالفات التأديبية .

والحقيقة أن مبدأ الشرعية له وجود في مجال التأديب ولكن بشكل يختلف عن تطبيقه في المجال الجنائي إذ لا يمكن حصر الجرائم التأديبية الأمر الذي أكده كل من الفقه والقضاء وذلك على النحو التالي فنجد المحكمة الإدارية العليا قد أقرت عدم وجود مبدأ المشروعية في مجال التأديب بصورته التقليدية المعروفة في القانون الجنائي وقضت بأن " تكييف الواقعة بما يجعلها من الذنوب المستحقة للعقاب إنما مرجعه الى تقدير جهة الإدارة ومبلغ انضباط هذا التكييف على الواقعة المنسوبة الى الموظف من حيث الخروج على الواجب الوظيفي أو الإخلال بحسن السير والسلوك " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٦/١٢/٢٤ مجموعة أحكام السنة ١٢ ص٤٩)

ورغم أن الجهة الإدارية هى المسئولة عن تقدير الفعل وبيان ما إذا كان يمثل جريمة تأديبية أم لا إلا أن ذلك لا يعني إطلاق يد الإدارة في هذا الشأن إنما هناك قواعد ليتم اتباعها عند إعمال تلك السلطة التقديرية.

وهذا ما أكدته المحكمة الإدارية العليا في حكمها المتضمن " إن المسئولية التأديبية شأنها شأن المسئولية الجنائية من كونها مسئولية شخصية فيتعين لإدانة الموظف أو العامل ومجازاته إدارياً في حالة شيوع التهمة بينه وبين غيره أن يثبت أنه قد وقع منه فعل إيجابي أو سلبي محدد يعد مساهمة منه في وقوع المخالفة الإدارية " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٤/١١/١٤ السنة العاشرة س٣٩)

ولقد أكدت المحكمة الإدارية العليا على مدى ارتباط تكييف الجهة الإدارية للفعل بمراعاة ضوابط الوظيفة العامة دون غيرها بقولها " إن المحكمة التأديبية بوصفها سلطة تأديبية ينبغي عليها أن تلتزم هذا النظام القانوني وتسند قضاءها إليه في تكييفها للفعل المكون للذنب الإداري وفي تقديرها للجزاء الذي يناسبه فإن هى سايرت السنن المتبعة في قانون العقوبات فلم ترد الفعل المكون للذنب الإداري ، وفي تقديرها للجزاء الذي يناسبه فإن هى سايرت السنن المتبعة في قانون العقوبات فلم ترد الفعل المكون للذنب الإداري الى الإخلال بواجبات الوظيفة أو الخروج على مقتضياتها وإنما استعارت له وصفاً جنائياً وارداً في قانون العقوبات وعنيت بتحديد أركان الفعل على نحو ما حدده القانون المذكور للوصف الذي استعارته ... أنها إن فعلت ذلك كان الجزاء المتصل به معيباً لأنه بنى على خطأ في الإسناد القانوني " وقد جاء في أحد أحكام ذات المحكمة ما يفيد أن مسئولية الموظف التأديبية لا تنعقد لارتكابه أى فعل وإنما لابد أن يتصف ذلك الفعل بعدم المشروعية حيث ينص الحكم على أنه " إذا انعدم المأخذ على السلوك الإداري للموظف ولم يقع منه أى خلل بواجبات وظيفته أو خروج على مقتضياتها - وللمحكمة تقدير ذلك في حدود رقابتها القانونية - فلا يكون ثمة ذنب إداري وبالتالي لا محل للجزاء التأديبي لفقدان القرار في هذه الحالة لركن من أركانه وهو ركن السبب " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٤/١١/١٤ المشار إلي سلفاً)

من خلال ما تقدم يمكن ملاحظة أن عدم وجود نص قانوني مانع لفعل معين لا يعني أن هذا الفعل مباح للموظف لأن تحديد الأفعال التي تمثل جريمة تأديبية .

ثانياً : الركن المادي :

فالركن المادي للجريمة التأديبية يعني قيام الموظف أو اقتناعه عن عمل من شأنه أن يمس كرامة الوظيفية أو ينتهك الواجبات التي تمليها على الموظف .

ويشترط أن يكون الموظف قام بالعمل فعلاً لا افتراضاً ، لأن القرار الصادر بمجازاة الموظف على عمل ما لم يثبت في حقه على وجه اليقين يكون مخالفاً للقانون .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " ومن حيث إن الجهة الإدارية وقد أحيل إليها الأمر من النيابة العامة لتتخذ في شأن المدعى إجراءات التأديب الإداري بدلاً من المحاكمة الجنائية عن جريمتي التزوير والاختلاس ، للمبررات التي ذكرتها في قرار الإحالة فإن لتلك الجهة أن تقدر مسلك المدعى من واقع الأوراق المطروحة عليها حتى إذا اطمأنت الى الدليل المستقى منها بأن المدعى قد أتى من الأعمال ما يكون من الناحية الإدارية ذنباً إدارياً أوقعت عليه الجزاء المناسب في الحدود المرسومة قانوناً وتقدير الدليل المؤدى الى الذنب الإداري هو من شأن الجهة الإدارية وحدها طالما أنها قد استخلصت هذا الدليل من أصول ثابتة تنتجه وتؤدي إليه ، وبمعنى آخر فإن قيام السبب المسوغ لتوقيع الجزاء الإداري ورقابة القضاء الإداري له لا تكون إلا إذا انعدم هاذ السبب أو كان غير صحيح أو منتزعاً من غير أصول موجودة أو كان غير مستخلص استخلاصاً سائغاً من أصول موجودة لا تقضي الى النتيجة التي يتطلبها القانون " (حكم الإدارية العليا بجلسة ١٩٦٣/١/٥ مجموعة أحكام السنة السابعة ص٩٦١)

والأصل أن المساءلة التأديبية ينشأ نتيجة إخلال الموظف بواجبات وظيفته أى أن المساءلة التأديبية تكون عن أفعال ارتكبها الموظف بعد تعيينه . إلا أنه يجوز مسالة الموظف تأديبياً قبل تعيينه فالالتحاق بالوظيفة العامة يكون بشروط معينة من حيث السن والجنسية والصحة وحسن الخلق والمؤهل .... الخ فإذا قامت الإدارة بتعيين شخص ما في وظيفة تم اكتشفت بعد ذلك أنه أرخص عنها بعض البيانات الهامة التي من شأنها التأثير على صلاحيته لشغل الوظيفة كان للإدارة الحق في سحب قرار التعيين .

كما يجوز مساءلة الموظف تأديبياً رغم عدم صدور قرار بتعيينه وذلك في حالة توافر شروط التعيين فيه وإسناد أعمال الوظيفة له سواء بصفة أصلية أو ندباً أو حتى في حالة حلوله محل زميله المختص . (أحمد سلامة بدر ، مرجع سابق)

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " إن مناط مسئولية الموظف الإخلال بالواجبات العامة وتحقق بوقوع هذه المخالفة ولا أثر لكون الموظف الذي وقع منه الإحلال مستوفياً لشروط شغل الوظيفة العامة. مادام قائماً بعملها فعلاً كأصيل أو منتدب إذ الأمانة مطلوبة منه في كل عمل يؤديه بقطع النظر عن ظروف إسناد العمل إليه ولا يبيح الإخلال بهذا الواجب أو يمحو عن الإخلال المسئولية المترتبة عليه عدم أصالته في العمل الذي ينط به اختصاصاته " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٢/١١/٣ مجموعة أحكام السنة الثامنة ص١٥) وبأنه " وإن لم يكلف بصفة رسمية الحلول محل زميله بالإشراف على العمل مدة غيابه إلا أنه قام بهذا العمل فعلاً باختيارها مجاملة منه لهذا الزميل ولم تعترض إدارة المدرسة على ذلك ..... وقيام المدعى بالإشراف على العمل محل زميله المذكور في العطلة الصيفية طواعية واختياراً تلقى على المدعى تبعات هذا المدعى ومسئولياته كافة ولا يحله من التزامه بالعناية به ذلك أن المسئولية الإدارية ترتبط بالإخلال بالواجب وتتولد عنه فتتحقق بوقوع الإهمال بوصفه السبب المنشأ ولا يتوقف كيانها وجوداً أو عدماً متى توافرت أركانها المادية والقانونية على أن الموظف الذي وقع منه الإخلال بالواجب يقوم بالعمل طواعية واختياراً بدلاً من زميل له ، إذ يجب على الموظف أن يولى العمل الذي يقوم به العناية الكافية لتحقيق الغرض منه بصرف النظر عن ظروف إسناده إليه " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٨/١٠/٢٧ مجموعة أحكام السنة الرابعة عشر ص١).

أما بعد ترك الموظف للخدمة فالمفروض ألا يتم مساءلته تأديبياً بعد ترك الخدمة لأن من شروط المخالفة التأديبية أن تقع من موظف عام قد تم تعيينه بالفعل أو أسند إليه القيام ببعض أعمال الوظيفة العامة إما تطوعاً أو ندباً إلا أن هناك حالات مستثناه قد وردت بالمادتين ٧٧ ، ٨٨ من قانون العاملين المدنيين بالدولة .

وتنص المادة (٨٨) من ذات القانون على أنه " لا يمنع انتهاء خدمة العامل لأى سبب من الأسباب عدا الوفاة من محاكمته تأديبياً إذا كان قد بدئ في التحقيق قبل انتهاء مدة الخدمة ويجوز في المخالفات التي يترتب عليها ضياع حق من حقوق الخزانة العامة إقامة الدعوى التأديبية ولو لم يكن قد بدئ في التحقيق قبل انتهاء الخدمة وذلك لمدة خمس سنوات من تاريخ انتهائها ..." .

فيلاحظ من نص المادتين السابقتين أنه يجوز محاكمة الموظف تأديبياً حتى ولو ترك الخدمة ولا يعفيه من المساءلة التأديبية سوى الوفاة ، لكن ذلك مشروط بأن يكون التحقيق في المخالفة التأديبية قد بدئ فيه قبل انتهاء مدة خدمة الموظف .

إلا أن الموظف يمكن مساءلته تأديبياً بعد تركه الوظيفة دون وجوب البدء في التحقيق طالما أن المخالفة المسند إليه ارتكابها من شأنها ضياع حق مالي الدولة إلا أن ذلك مشروط أيضاً بألا يمر على ارتكاب المخالفة التأديبية مدة خمس سنوات . (أحمد سلامة بدر ، مرجع سابق)

أما بالنسبة للموظف الموقوف لأجازة فإنه يحتفظ بوضعه الوظيفي وحقوقه ووجباته إلا فيما يتعلق بالمرتب فقد يوقف كله أو بعضه ، وعليه إذا ارتكب الموظف الموقوف خطأ في حياته الخاصة أو حتى مارس عمله خلاف أحكام الوقف فإنه يعاقب تأديبياً على ذلك .

وبالنسبة للموظف المحال للاستيداع (الممنوح أجازة إجبارية) فإنه كالموقوف عن العمل فكلاهما لا ينتهي علاقته بالوظيفة إلا أن الموظف الممنوح أجازة إجبارية يكون له الحق في أن يمارس أى عمل لحسابه الخاص أو لدى الغير على خلاف الموظف الموقوف عن العمل . لذا يمكن القول بأن الموظف المحال للاستيداع لا يخضع للمساءلة التأديبية أثناء فترة الأجازة الإجبارية لكنه يسأل في حالة إخلاله بإحدى التزاماته التي يتعين عليه مراعاتها حتى بعد انتهائه من الخدمة .

ثالثاً : الركن المعنوي :

والمقصود بالركن المعنوي في الجريمة التأديبية هو إرادة الموظف الحرة في ارتكاب المخالفة .

فإرادة الموظف الحر تعد ركناً في المخالفة التأديبية دون تطلب وجود قصد .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " إذا انعدمت الإرادة فإن هذا لا يعني عدم وقوع المخالفة ولكنه يدرأ مسئولية صاحبها " (حكم الإدارية العليا الصادر في الطعن رقم ١٢٠ لسنة ٩ق عليا بجلسة ١٩٦٣/١١/١)

كما قضت محكمة القضاء الإداري بعدم مسئولية الموظف إذا صدر عنه الفعل أو الامتناع عن غير اختيار ولا يشترط أن يكون عدم الاختيار تاماً بل يكفي أن يؤثر في حريته وإرادته إلى الحد الذي يدفعه إلى ارتكاب الركن المادي للجريمة ومن ثم ترتفع المسئولية عن الموظف في حالات الضرورة والإكراه والقوة القاهرة والحادث الفجائي. (حكم محكمة القضاء الإداري الصادر بجلسة ١٩٥٩/٥/٧ مجموعة أحكام السنتين ١٢ ، ١٣ ص١٠٨).

وقد اعتبرت المحكمة الإدارية العليا المرض العقلي من موانع المسئولية التأديبية فقد قضت بأنه " ومن حيث إن التزام المدعى برد المبالغ المعود إليه بها إذا كان ناشئاً من القانون مستنداً إلى واقعة قانونية هى تسلمه تلك المبالغ ، فإن التزامه يكون قد نشأ صحيحاً اعتباراً بأنه لم تقم أية شبهة حول سلامة عقله عند حلول هذا التسليم ويترتب على ما سلف أن أصابته بمرض عقلي بعد نشوء التزامه قد تكون مفضية الى تعذر رد ما سلم إليه ولكنها لا تعتبر من قبيل الاستحالة المانعة من تنفيذ التزامه ذلك أن محل هذا الالتزام أشياء قليلة غير معينة إلا بمقدارها ونوعها وقبلها لا ينعدم بحكم طبائع الأمور ومن ثم يتعين ردها في جميع الأحوال " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٤/١١/١٥ مجموعة أحكام السنة العاشرة ص٤٦)

والخلاصة أن المسئولية التأديبية تنعدم كلية بكافة الأسباب التي تعوق الإرادة الحرة للموظف ، وما عدا ذلك قد يدخل في عداد الأسباب التي تحققت الجزاء التأديبي مثل حسن نية الموظف ، كثرة أعماله وظروفه المرضية أخصها المرض العقلي وأخيراً سنه . (أحمد سلامة بدر ، مرجع سابق)

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " ومن حيث أنه لا يقدح في ذلك ما أثاره الطبيب المتهم من وقوعه في خطأ قانوني في تفسير مدلول حظر القيان بعلاج موظفي وعمال الشركة بعيادته الخاصة وأن سبب هذا الخطأ ما طالعه من فتاوى في هذا الشأن ذلك أن الخطأ هو واقعة مجردة قائمة بذاتها متى تحققت أوجبت مسئولية مرتكبها بقطع النظر عن الباعث على الوقوع في هذا الخطأ إذ لا يتبدل تكييف الخطأ بحسب مهم مرتكبه للقاعدة القانونية وإدراكه فحواها ، فالخطأ في فهم الواقع أو القانون ليس عذراً دافعاً للمسئولية " (حكم الإدارية العليا الصادر في الطعن رقم ١٢٠ لسنة ٩ق عليا بجلسة ١٩٦٣/١١/١ مجموعة المبادئ القانونية ص٢٦٣).

الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية :

الجريمة التأديبية كما سبق أن بينا تتمثل في خروج الموظف عن مقتضى الواجب في أعمال الوظيفة أو ظهوره بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة .

لكن قد يكون ما قام به الموظف يشكل جريمة جنائية الأمر الذي يستوجب مساءلته جنائياً ، وقد يتصل ما وقع من الموظف الى هذه الدرجة بل يقف عند حد الإضرار بالغير . لذا يجب التفرقة بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي .

والفرق بين الخطأ الشخصي والخطأ المرفقي يكون بالبحث وراء نية العامل إذا كان الفعل الذي أقدم عليه يهدف عليه بهدف الى الصالح العام وصالح العمل ونيته مشروعة فإن خطأه يندمج في أعمال الوظيفة لا يمكن فصله عنها ويكون خطأ مصلحياً أما إذا تبين أن العامل لا يعمل للصالح العام بل كان مدفوعاً بعوامل شخصية أو كان خطأه جسيماً يصل لحد ارتكاب جريمة جنائية طائلة تقع تحت طائلة القانون فإن خطؤه يعتبر شخصياً يسأل عنه في مال له خاص . (الطعن رقم ٤٥٠٠ لسنة ٣٩ق جلسة ١٩٩٧/٤/٥)

وقضت المحكمة الإدارية العليا بأن " القاعدة التقليدية في مجال قيام مسئولية الإدارة على أساس ركن الخطأ قد حرصت على التمييز بين الخطأ المصلحي أو المرفقي الذي ينسب فيه الإهمال أو التقصير الى المرفق العام ذاته وبين الخطأ الشخصي الذي ينسب الى الموظف ، ففي الحالة الأولى تقع المسئولية على عاتق الإدارة وحدها ولا يسأل الموظف عن أخطائه المصلحية والإدارة هى التي تدفع التعويض ويكون الاختصاص بالفعل في المنازعة قاصراً على القضاء الإداري

وفي الحالة الثانية تقع المسئولية على عاتق الموظف شخصياً إذا كان العمل الضار مصطبغاً بطابع شخصي يكشف عن الإنسان بضعفه ونزواته وعدم تبصره . أما إذا كان العمل الضار غير مصطبغ بطابع شخصي وينم عن موظف معرض للخطأ وللصواب فإن الخطأ في هذه الحالة يكون مصلحياً ، بالعبرة بالقصد الذي ينطوي عليه الموظف وهو يؤدي واجبات وظيفته فكلما قصد النكاية أو الإضرار أو تغيا منفعته الذاتية كان خطؤه شخصياً يتحمل هو نتائجه وفيصل التفرقة بين الخطأ الشخصي والخطأ المصلحي يكون بالبحث وراء نية الموظف فإذا كان يهدف من القرار الإداري الذي أصدره الى تحقيق الصالح العام أو كان قد تصرف لتحقيق أحد الأهداف المنوط بالإدارة تحقيقها والتي تدخل في وظيفتها الإدارية فإن خطأه يندمج في أعمال الوظيفة بحيث لا يمكن فصله عنها ويعتبر من الأخطاء المنسوبة الى المرفق العام ، ويكون خطأ الموظف هنا مصلحياً أما إذا تبين أن الموظف لم يعمل للصالح العام أو كان يعمل مدفوعاً بعوامل شخصية أو كان خطؤه جسيماً بحيث يصل الى حد ارتكاب جريمة تقع تحت طائلة قانون العقوبات ، كالموظف الذي يستعمل سطوة وظيفته في وقف تنفيذ حكم أو أمر أو طلب من المحكمة (المادة ١٢٣ عقوبات) فإن الخطأ في هذه الحالة يعتبر خطا شخصياً ويسأل عنه الموظف الذي وقع منه هذا الخطأ في ماله الخاص " (الطعن رقم ٩٢٨ لسنة ٤ق جلسة ١٩٥٩/٦/٦ مجموعة أبو شادي من ١٩٥٥ : ١٩٦٥)

وما يهمنا هنا هو توضيح أوده الشبه والاختلاف بين مسئولية الموظف الجنائية والتأديبية .

أولاً : أوجه الشبه بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية :

من حيث الفكرة : فالفكرة التي تقوم عليها كل من الجريمتين الجنائية والتأديبية واحدة وهى فكرة الإثم أو الضرر .

من حيث الأركان : فالجريمة التأديبية والجريمة الجنائية تكاد تكون أركانها واحدة حيث يلزم لقيام الجريمة وثبوتها توافر ركنين أساسيين هما الركن المادي والركن المعنوي ، أما الركن الشرعي فقد كان مثاراً للجدل الفقهي سواء بالنسبة للجريمة التأديبية أو الجريمة الجنائية .

من حيث ثبوت الإدانة : تعتمد كل من الجريمتين التأديبية والجنائية على اليقين والتثبت من ارتكاب التهم للفعل المؤثم تأديبياً أو جنائياً ، وذلك إعمالاً لنص المادة (١/٦٧) من الدستور التي تقضي بأن " المتهم برئ حتى تثبت إدانته في محاكمة قانونية تكفل له فيها ضمانات الدفاع عن نفسه " .

من حيث إجراء التحقيق : يلزم لضمان سلامة المحاكمة عن الجريمة التأديبية أو الجنائية إجراء تحقيق قانوني تتوافر فيه كافة الضمانات المختلفة .

من حيث التأشير : كل من الجريمتين الجنائية والتأديبية تستلزم توقيع عقوبات على الموظف مما يؤثر على حياته سواء العامة باعتباره مواطن أو الخاصة باعتباره موظف .

من حيث التقادم : رغم وجود اختلاف في مدة تقادم الدعوى أننا نجد المادة (٩١) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ تنص على أنه " ومع ذلك إذا كون الفعل جريمة جنائية فلا تسقط الدعوى التأديبية إلا بسقوط الدعوى الجنائية .

ثانياً : أوجه الاختلاف بين الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية :

من حيث تحديد الجرائم والعقوبات : فالعقوبات محددة على سبيل الحصر سواء العقوبات التأديبية أو العقوبات الجنائية . أما بالنسبة للجرائم . فالجرائم التأديبية لا يوجد حصر لها فتقديرها متروك للسلطة التأديبية عكس الجريمة الجنائية التي تخضع لمبدأ المشروعية القائل " لا جريمة ولا عقوبة إلا بنص" ، أى أنه يلزم تحديد الجرائم الجنائية مسبقاً قبل إسنادها لمرتكبها .

من حيث أساس المسئولية : فأساس المسئولية التأديبية هو الإخلال بواجبات الوظيفة أما أساس المسئولية الجنائية هو الإخلال بواجب قانوني يكفله قانون العقوبات بنص خاص .

من حيث هدف العقاب : فالمسئولية التأديبية تهدف الى كفالة حسن انتظام العمل في المرافق العامة ووسيلتها في ذلك عقاب الموظف الذي يخل بواجبات وظيفته . أما المسئولية الجنائية فتهدف الى مكافحة الجريمة ووسيلتها في ذلك تقرير جزاء يوقع باسم المجتمع تنفيذاً لحكم قضائي ضد من تثبت مسئوليته عن الجريمة . (أحمد سلامة بدر ، مرجع سابق)

ونلاحظ مما سبق أنه رغم وجود كثير من أوجه التشابه بين كل من الجريمتين التأديبية والجنائية إلا أن هناك أوجه اختلاف بينهما فالقاعدة هى استقلال الجريمة التأديبية عن الجريمة الجنائية .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " قيام الارتباط بين الجريمتين التأديبية وبين الجريمة الجنائية لا يخل باستقلال كل من الدعويين عن الأخرى ، وذلك لأن المخالفة التأديبية هى أساساً تهمة قائمة بذاتها مستقلة عن التهمة الجنائية قوامها مخالفة العامل لواجبات وظيفته ومقتضياتها أو كرامتها ، بينما الجريمة الجنائية هى خروج المتهم على المجتمع فيما تنتهي عنه القوانين الجنائية أو تأمر به وهذا الاستقلال قائم حتى لو كان ثمة ارتباط بين الجريمتين " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٥٨/١٢/٢٧ في الطعن رقم ٦٧٢ لسنة ٣ق عليا) وبأنه " القضاء التأديبي لا يرتبط بالحكم الجنائي إلا في الوقائع التي فصل فيها هذا الحكم وكان فصله فيها ضرورياً جون أن تتقيد بالتكييف القانوني بهذه الوقائع بحيث قد يختلف التكييف من الناحية الإدارية عنه من الناحية الجنائية " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٣/١٢/٢٨ في الطعن رقم ١١٩ لسنة ٨ق عليا وحكمها الصادر بجلسة ١٩٩٣/٣/٩ في الطعن رقم ١٠٣٠ لسنة ٣٦ق ، الموسوعة الإدارية الحديثة ، الجزء ٢٩ ص٤٣) وبأنه " عدم خضوع الذنب الإداري لقاعدة (لا جريمة ولا عقوبة بغير نص) إذ لا يمكن حصر الذنوب التأديبية مقدماً على خلاف ما يجري عليه العمل في مجال الجرائم الجنائية وقانون العقوبات " (حكم الإدارية العليا في الطعن رقم ٤٥٤ لسنة ٥ق عليا الصادر بجلسة ١٩٦١/٢/١١) وبأنه " عدم تقيد السلطة الإدارية بما تقضي به المحكمة الإدارية ، فليس معنى عدم ثبوت الناحية الجنائية انعدام المخالفة الإدارية التي تتعلق بسير العمل في مجال الوظيفة العامة وما يجب أن يتحلى به شاغلها من استقامة السلوك ونقاء السمعة ، ذلك أن لكل منهما مجاله الذي ينشط فيه " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٣/١١/٢١ في الطعن رقم ٣٧٨ لسنة ٩ق عليا)

الحكم الجنائي والمسئولية التأديبية :

قد يكون العمل الذي قام يشكل جريمة تأديبية وأخرى جنائية الأمر الذي يستلزم الوقوف على حقيقة مدى تأثر المسئولية التأديبية بالحكم الجنائي .

الإدانة الجنائية والمسئولية التأديبية :

نجد في قانون العقوبات وقانون العاملين المدنيين بالدولة ما يوضح أثر الحكم الجنائي الصادر بالإدانة على الوضع الوظيفي للموظف فتنص المادة (٢٥) من قانون العقوبات على أنه " كل حكم بعقوبة جناية يستلزم حتماً حرمان المحكوم عليه من الحقوق والمزايا الآتية : أولاً : القبول في أى خدمة في الحكومة مباشرة أو بصفة متعهد أو ملتزم أياً كانت أهمية الخدمة ، ثانياً : التخلي برتبة أو نشان ، ثالثاً : الشهادة أمام المحاكم مدة العقوبة إلا على سبيل الاستدلال ، رابعاً : إدارة الأشغال الخاصة بأمواله وأملاكه مدة اعتقاله فلا يجوز للمحكوم عليه أن يتصرف في أمواله إلا بناء على إذن وكل التزام يتعهد به مع عدم مراعاة ما تقدم يكون ملغى ذاته ، خامساً : بقاؤه من يوم الحكم عليه نهائياً عضواً في أحد المجالس الحسبية أو مجالس المديريات أو المجالس البلدية أو المحلية أو أى لجنة عمومية ، سادساً : صلاحيته أبداً لأن يكون عضواً في إحدى الهيئات المبينة بالفقرة الخامسة أو أن يكون خبيراً أو شاهداً في العقود إذا حكم عليه نهائياً بعقوبة الأشغال الشاقة.

كما نصت المادة (١٣٠) عقوبات على أن " كل موظف عمومي أو مستخدم عمومي وكل إنسان مكلف بخدمة عمومية اشترة بناء على سطوة وظيفته عقاراً كان أو منقولاً قهراً عن مالكه أو استولى على ذلك بغير حق أو أكره المالك على بيع ما ذكر لشخص آخر ، يعاقب بحسب درجة نبه بالحبس مدة لا تزيد على سنتين وبالعزل فضلاً عن رد الشيء المغتصب أو قيمته إن لم يوجد عيناً " .

كما تضمنت المادة (١٣١) عقوبات بيان نفس الأثر التأديبي وهو العزل من الوظيفة حيث تضمنت " كل موظف عمومي أوجب على الماس عملاً في غير الحالات التي يجز فيها القانون ذلك أو استخدم أشخاصاً في غير الأعمال التي جمعوا لها بمقتضى القانون ، يعاقب بالحبس مدة لا تزيد عن سنتين وبالعزل فضلاً عن الحكم عليه بقيمة الأجور المستحقة لمن استخدمهم بغير حق " .

كما نصت المادة (١٣٢) عقوبات على أن " كل موظف عمومي أو مستخدم عمومي تعدى في حالة نزوله عند أحد من الناس الكائنة مساكنهم بطريق مأموريته ، بأن أخذ منهم قهراً بدون ثمن أو ثمن بخس مأكولاً أو علفاً يحكم عليه بالحبس مدة لا تزيد عن ثلاثة شهور أو بغرامة لا تتجاوز مائتى جنيه مصري وبالعزل في الحالتين فضلاً عن الحكم برد ثمن الأشياء المأخوذة لمستحقيها" .

ونصت المادة (٩٤) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الخاص بنظام العاملين المدنيين بالدولة على الأسباب التي تنتهي بموجبها علاقة الموظف بالوظيفة ، وجاء ضمن تلك الأسباب أثر الحكم الجنائي بالفقرة السابعة من تلك المادة حيث قضت بأنه " تنتهي خدمة العامل لأحد الأسباب الآتية : ..... الحكم عليه بعقوبة جناية في إحدى الجرائم المنصوص عليها في قانون العقوبات أو ما يماثلها من جرائم منصوص عليها في القوانين الخاصة أو بعقوبة مقيدة للحرية في جريمة مخلة بالشرف أو الأمانة ما لم يكن الحكم مع وقف التنفيذ ، ومع ذلك فإذا كان الحكم قد صدر عليه لأول مرة فلا يؤدي الى إنهاء الخدمة إلا إذا قدرت لجنة شئون العاملين بقرار مسبب من واقع أسباب الحكم وظروف الواقعة أن بقاء العامل يتعارض مع مقتضيات الوظيفة أو طبيعة العمل " .

فيلاحظ أن خدمة العامل الوظيفية تنتهي إذا حكم عليه بعقوبة جناية عن الجرائم التي حددها قانون العقوبات أو التي نظمتها قوانين خاصة ، ليس هذا فحسب وإنما يجوز إنهاء خدمة العامل إذا حكم عليه بأية عقوبة مقيدة للحرية – بصرف النظر عن أن الجريمة تشكل جناية – ولكن بشرط أن تكون الجريمة التي ارتكبها مخلة بالشرف أو الأمانة وإن كان يصعب وضع معيار جامع مانع لما يعد من الجرائم مخلاً بالشرف وما لا يعد كذلك .

ولقد حاولت الجمعية العمومية وضع تعريف للجريمة المخلة بالشرف أو الأمانة بقولها إنها " تلك التي ينظر المجتمع الى مرتكبها بعين الازدراء والاحتكار إذ يعتبر دنيء النفس ساقط المروءة ، فإذا تمت الجريمة بحسب الظروف التي ارتكبت فيها عن ضعف في الخلق أو عن انحراف في الطبع أو تأثر بالشهوات أو النزوات أو سوء السيرة بصرف النظر عن التسمية المقررة لها في القانون " (فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة الصادر بتاريخ ١٩٦٨/٣/٢٠)

كما حاولت الجمعية أيضاً وضع معيار للجرائم المخلة بالشرف وذلك بقولها " أنها هى التي ترجع الى ضعف في الخلق وانحراف في الطبع مع الأخذ في الاعتبار طبيعة الوظيفة ونوع العمل الذي يؤديه العامل المحكوم عليه ونوع الجريمة والظروف التي ارتكبت فيها والأفعال المكونة لها ومدى كشفها عن التأشير بالشهوات والنزوات وسوء السيرة " (فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة رقم ٦٧ في ١٩٧٦/٢/٢ المجموعة س٣٠ ، ٣١ ، ص٦١)

كذلك حاولت أحكام القضاء وضع تعريف للجرائم المخلة للشرف ، فنجد المحكمة الإدارية العليا قد عرفتها بأنها " هى التي ترجع الى ضعف في الخلق أو انحراف في الطبع " (حكم الإدارية العليا الصادرة بجلسة ١٩٦٦/١١/٥ مجموعة أحكام السنة ١٢ ، ص٦٢)

كما عرفت محكمة القضاء الإداري الجريمة المخلة بالشرف بقولها " إلا أن الشرف والأمانة ليس لهما مقياس ثابت محدد بل هما صفتان متلازمتان ، لمجموعة المبادئ السامية والمثل العليا التي تواضع الناس على إجلالها وإعزازها في ضوء ما تفرضه قواعد الدين ومبادئ الأخلاق والقانون السائد في المجتمع ، فهذه القواعد والمبادئ تتداخل جميعاً وتتآلف كلها لينشأ عن مجموعها المفهوم العام لمعنى الشرف والأمانة في المجتمع ويتكون على أساس ميزان اجتماعي يزن الحسن والقبيح ويميز بين الخير والشر ويفرق بين الفضيلة والرذيلة ... وتبعاً لاختلاف العادات والتقاليد والمعتقدات والمبادئ المستمدة من قواعد الدين والقانون ، فما قد يعتبر ماساً بالشرف والأمانة في مجتمع معين قد لا يعتبر كذلك في مجتمع آخر أو في زمان مختلف . وكلما اقترب الدين من الحضارة كلما ارتفع المعيار الخلقي وارتفع السلوك في المجتمع وعلى كل فإنه ينبغي ملاحظة مدى التقارب أو التباعد بين الدين والقانون في هذا المجال (حكم محكمة القضاء الإداري الصادر من الدائرة الاستئنافية بجلسة ١٩٧١/١٢/٢٧ في الدعوى رقم ٥٧٠ لسنة ٢ق)

إلا أنه في حالة غياب تعريف أو تحديد للجرائم المخلة بالشرف يكون للسلطة الإدارية أن تتقوى تكييف الجريمة من حيث إخلالها بالشرف أو الأمانة لكنها لن تمارس هذه السلطة بعيداً أو استقلالاً عن رقابة القضاء لذلك قضى بأنه " إذا كان الحكم صادراً في جنحة أو مخالفة وقدرته الجهة الإدارية التابع بها الموظف أ، الجريمة في أى من هاتين الحالتين مخلة بالشرف ، وقد سكت القانون عن وضع تعريف للجريمة المخلة بالشرف كما سكت عن تقديم أمثلة للجريمة التي تتسم بهذا الوصف إلا أن ذلك لا يعني البتة استقلال السلطة الإدارية بتكييف الجريمة بل هى تخضف في ذلك لرقابة القاضي الإداري عن الطعن أمامه بالإلغاء " (الطعن رقم ١٤١٣ س٧ جلسة ١٩٦٥/٤/٢٤)

ولما كانت الجرائم التأديبية غير محددة على سبيل الحصر ولا تخضع لمعيار قاطع ، الأمر الذي أدى الى اختلاف وجهات النظر بالنسبة للكثير من الجرائم وبيان مدى اعتبارها مخلة بالشرف أو الأمانة مما دعا الى تقسيمها الى أقسام ثلاثة على النحو التالي:

القسم الأول : جرائم متفق على أنها مخلة بالشرف أو الأمانة : استقرت أحكم القضاء الإداري وفتاوى مجلس الدولة على اعتبار الجرائم التالية مخلة بالشرف . (فتاوى إدارة الفتوى للجهاز المركزي والإدارة رقم ٥٤٦٣ في ١٩٦٥/٨/٢٦ ، ٢٠٨٢ في ١٩٦٩/٣/١٠ ، ٢١٤٩ في ١٩٦٩/٣/١٥ ، ٣١٥٠ في ١٩٦٨/٤/٢٤).

القسم الثاني : جرائم غير مخلة بالشرف أو الأمانة : اعتبرت أحكام القضاء الإداري بعض الجرائم غير مخلة بالشرف والأمانة ومن ثم لا تنشأ المسئولية التأديبية بشأنها ، وأمثلة هذه الجرائم (الجرائم السياسية - جرائم الرأى - جريمة التعدي بالضرب - جريمة السب - جريمة إحراز سلاح بدون ترخيص - جريمة تهريب بضائع من الجمارك - جريمة التسول - جريمة لعب القمار - جريمة دخول منزل بقصد ارتكاب جريمة - التعدي الذي يحكم فيه بالغرامة - الحكم بغرامة في جنحة مباشرة - فك الأختام الموضوعة بمعرفة الحكومة - تغيير الحقيقة في سن أحد الزوجين في عقد الزواج - تبديد منقولات الزوجية - جريمة عدم التبليغ عن جرائم معينة " (حكم محكمة القضاء الإداري في ١٩٥١/١٢/٨ السنة ٦ ص١٨٠ حكمها في ١٩٥٢/٥/٢٠ ص١٠٣٧ ، وحكمها في ١٩٥٣/٣/٢ السنة ٧ ص٥٨٣)

القسم الثالث : جرائم مختلف بشأنها : هناك من الجرائم مت أثار الجدل حول طبيعتها فهل تعد مخلة بالشرف أو الأمانة أم لا ، ومن أمثلة ذلك :

جرائم إحراز المخدرات : فإحراز المخدرات قد يكون بقصد الاتجار أو بقصد التعاطي أو الاستعمال الشخصي أو بغير قصد التعاطي أو الاستعمال الشخصي وقد يقضي فيها بعقوبة الجنحة ، لكنها إذا كنت بقصد الاتجار فإن الحكم فيها يكون بعقوبة الجناية وبالتالي فهى لا تثير ثمة صعوبة في تقرير إنهاء خدمة العامل ، أما الصعوبة فإنها تنشأ حين يقضي فيها بعقوبة مقيدة للحرية من العقوبات المقررة للجنح إذ يلزم في هذه الحالة للنظر في إنهاء الخدمة أن تكون الجريمة من تلك التي تمس الاعتبار وتخل بالشرف والأمانة ومن المستقر عليه أن إحراز المخدرات من الجرائم الماسة بالاعتبار . إلا أن الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة قد أفتت بأن " إحراز المخدرات بقصد الاتجار تعتبر جريمة مخلة بالشرف أياً كانت العقوبة الصادرة فيها ، أما إذا كان إحراز المخدرات بقصد التعاطي أو الاستعمال الشخصي فإنه يعتبر جريمة مخلة بالشرف إذا ارتكبها صغار الموظفين ، وتعتبر غير مخلة بالشرف إذا وقعت من موظف كبير " (فتوى الجمعية الصادر في ١٩٦٣/٣/٢٠ مجموعة الفتاوى الـ ٢٢ ، ص٧٨)

جرائم إصدار شيك بدون رصيد : اتجهت أحكام المحاكم التأديبية الى أنه ليس من الصحيح إطلاق القول بأن هذه الجريمة صورة من صور النصب وبالتالي من الجرائم المخلة بالشرف وأنها لا تعتبر كذلك إلا إذا خالطتها طرق احتيالية أو دب بها الى حمئة النصب ومن ثم يلزم بحث كل حالة على حدة لاستظهار ما صاحبها من ظروف وملابسات .

وعلى خلاف ذلك قضت المحكمة الإدارية العليا في القضية رقم ١٦٧٣ س٧ق بجلسة ١٩٦٢/١٢/٢٩ أن هذه الجريمة من الجرائم المخلة بالشرف وذلك لمساسها بسمعة الموظف وذمته وتأثيرها على الثقة في أمانته ونزاهته معاملاته إذ أ،ها تتطلب قصداً جنائياً يقوم على توافر سوء النية وقصد الإضرار بالمجني عليه حتى إن الشارع ألحقها في المادة ٣٢٧ من قانون العقوبات بجريمة النصب وعاقب عليها بذات العقوبة التي قررها في المادة ٣٣٦ لجريمة النصب ...." وبأنه " القول بأن جريمة إصدار شيك بدون رصيد لا تعتبر من الجرائم المخلة بالشرف إلا إذا صاحبتها طرق احتيالية لا صحة له إذ أن المادة ٣٣٧ من قانون العقوبات يقضي بأن يحكم بالعقوبات الخاصة بجريمة النصب على كل من أعطى بسوء نية شيكاً لا يقابله رصيداً قائماً وقابل للسحب أو كان الرصيد أقل من قيمة الشيك أو أمر المسحوب عليه الشيك كل الرصيد أو بعضه بحيث يصبح الباقي لا يفي بقيمة الشيك أو أمر المسحوب عليه الشيك بعدم الدفع ويبين من هذا النص أن المشرع قد اعتبر الحالات التي عددتها في هذه المادة والتي تتوافر فيها أركان الجريمة من قبيل الوسائل الاحتيالية التي تهدر قيمة الشيك باعتباره أداة وفاء تجرى مجرى النقود في المعاملات . (الطعن رقم ١١ لسنة ١٠ق جلسة ١٩٦٦/١١/٥).

ورغم ذلك اتجهت الجمعية العمومية للفتوى والتشريع بمجلس الدولة الى نهج مسلك آخر حيث قررت إن جنحة إعطاء شيك بدون رصيد ليست في جميع الأحوال مما ينظر الى مرتكبها هذه النظرة ، إذ تختلف النظرة إليه من هذه الوجهة بحسب الظروف التي تمت فيها وما ينكشف من وقائعها من أفعال تتم عن ضعف في الخلق ، وما تنطوي عليه نفسية مرتكبها من لؤم في الطبع ، أو دناءة في النفس ، أو رغبة في أكل أموال الماس بالباطل ، أو لا تتم عن شيء من ذلك ، والمرجع في تقدير ظروف كل حالة التى جهة الإدارة خاضعة في ذلك لرقابة القضاء " (فتوى الجمعية العمومية الصادر بتاريخ ١٩٦٨/٣/٢٠ س٢٢٢ ص٧٦)

ولقد أيدت المحكمة الإدارية العليا مسلك الجمعية العمومية للفتوى والتشريع بقولها " إن جريمة إصدار شيك بدون رصيد تكون من الجرائم المخلة بالشرف إذا انطوت بحسب النظر إليها على ضعف في الخلق وانعدام في الأمانة ورغبة في ابتزاز أموال الناس " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٨/٥/٣١ مجموعة أحكام السنة ١٢ القاعدة رقم ٨١١)

إذاً فالقاعدة المعمول بها من الناحية القضائية أن جريمة شيك بدون رصيد لا تعد مخلة بالشرف أو الأمانة في كل الأحوال ، إلا إذا أظهرت سوء نية مرتكبها ورغبته في ابتزاز أموال الآخرين ، أما من الناحية الفقهية فإن الاتجاه هو اعتبار هذه الجريمة مخلة بالشرف والأمانة في كل الأحوال ، الأمر الذي دعا الى القول بضرورة تدخل المشرع ووضع الحل التشريعي حول الجرائم المخلة بالشرف أو الأمانة . (د. محمد عصفور "العقاب والتأديب في نطاق الوظيفة العامة" ص١٢٧)

أثر الحكم بالبراءة والمسئولية التأديبية :

قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " القرار الصادر من النيابة العامة بحفظ التحقيق في التهمة الجنائية لعدم كفاية الأدلة التي تختلف بطبيعتها عن الندب الإداري أو لسبب آخر ، فإن هذا الحفظ الجنائي لا يبرأ سلوك الموظف ، كما أنه غير مانع من المؤاخذة التأديبية متى قام موجبها وهو إخلال منه بواجبات الوظيفة وخروج على مقتضى الأمانة التي ينبغي أن يتحلى بها الموظف أو العامل في أداء عمله " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٢/٤/٢١ في الطعن رقم ٢٠١٩ لسنة ٦ق عليا) وبأنه " حفظ تهمة الرشوة قبل العامل لعدم كفاية الأدلة لا يبرئ سلوكه من الوجهة الإدارية ولا يمنع من مؤاخذاته تأديبياً وإدانة هذا السلوك ، ولاسيما بعد أن عززت تحريات المباحث ما يحوم حوله من شبهات كانت كافية لدى الإدارة ، وهى المسئولية عن الأمن ورجاله لتكوين عقيدتها واقتناعها بعدم الاطمئنان الى صلاحيته للاستمرار في عمله ، وصدرت في تقديرها هذا عن رغبة مجردة عن الميل أو الهوى في رعاية المصلحة العامة فانتهت الى قضائه عن وظيفته مستندة في ذلك الى وقائع صحيحة لها وجود مادي ثابت في الأوراق استخلصت منها هذه النتيجة استخلاصاً سائغاً يجعل قراراها الصادر بفصله من الخدمة قائماً على سببه ومطابقاً للقانون " (حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٥٨/٣/١ في الطعن رقم ١٧٣ لسنة ٣ق عليا)

كما أشارت المحكمة الإدارية العليا الى أن الحكم الصادر بالبراءة تأسيساً على عيب في الشكل أو في الإجراءات لا يؤثر على المسئولية التأديبية حيث قضت بأن " حكم المحكمة الجنائية ببراءة العامل من تعاطي المخدرات وتأسيس الحكم على عيب شكلي في إجراءات ضبط الواقعة وهو بطلان التفتيش ، فإن هذا الحكم لا يمنع من توقيع جزاء تأديبي من جهة الإدارة استناداً الى إخلال العامل بواجبات وظيفته لضبطه في مكان الواقعة وسط من يتعاطون المخدرات وبالتالي يكون قرار الجزاء صحيحاً " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٢/٦/٩ في الطعن رقم ٩٣١ لسنة ٦ق عليا).

كما أن ذات المحكمة أكدت على أن البراءة لشيوع الاتهام لا يؤثر على المسئولية التأديبية وذلك بقولها إذا كان شيوع التهمة يعتبر سبباً للبراءة من العقوبة الجنائية فإنه لا ينهض على الدوام مانعاً من المؤاخذة التأديبية ولاسيما متى أمكن إسناد فعل إيجابي أو سلبي محدد الى العامل يعد مساهمة منه في وقوع المخالفة الإدارية التي سوغت ارتكاب الواقعة الجنائية المجهول فاعلها ، وذلك بالنظر الى ما ثبت بالنسبة للعامل ويعتبر من جانبه إخلالاً بواجبات وظيفته أو خروجاً على مقتضياتها " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٥٨/١/٢٥ في الطعن رقم ١٧٢٣ لسنة ٣ق عليا)

ولقد أشارت تلك المحكمة الى أن الحكم بالبراءة لا يؤثر على المسئولية التأديبية حيث قالت " ولئن كان قد قضى فيما بعد ببراءته من التهمة الجنائية إلا أن هذه البراءة بنبت على أسباب قوامها الشك الذي إن شفع له في درء العقوبة الجنائية عنه فإنه لا يرفع عنه مسئوليته في المجال الإداري ، ثم إن الأمر يتعلق في المجال الإداري لا بالقصاص منه بل بالاطمئنان الى وجوده في وظيفته و الى صلاحيته للقيام بأعبائها على الوجه الذي يحقق الصالح العام فإذا انعدم هذا الاطمئنان أن تزعزع كان للإدارة أن تقصى من لا تثق بصلاحيته ولا تطمئن الى أمانته ونزاهته وحسن سلوكه في خدمة المرفق العام الذي تقوم عليه " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٢/٦/٩ في الطعن رقم ٩٣١ لسنة ٥ق عليا ، سابق الإشارة إليه)

وكانت هذه المحكمة قد انتهت أيضاً الى أن حكم البراءة لا يمنع المسئولية التأديبية طالما كانت أخطاء الموظف الأخرى - غير الجنائية - تكفي وحدها لمجازاته فجاء حكمها متضمناً بأنه " لا يجوز للمجلس التأديبي أن يعود للمجادلة في إثبات واقعة بذاتها سبق حكم جنائي حاز قوة الأمكر المقضي أن نفى وقوعها فلا يجوز له أن يصدر قراراً بالإدانة على أساسها ، ومع ذلك فإن براءة العامل جنائياً من تهمة الرشوة لعدم ثبوت واقعة الرشوة لا يمنع المجلس التأديبي من محاكمة العامل تأديبياً عن الأخطاء المسلكية الأخرى التي عاصرت موضوع الرشوة ، ولا يؤثر ذلك في صحة القرار التأديبي وقيامه على سبه المبرر له قانوناً مادام القرار قد صرح بأن هذه الأخطاء الأخرى تكفي وحدها لمجازاته ومادام ليس ثمة تعارض بين الإدانة في تلك الأخطاء وبين الحكم الجنائي القاضي بالبراءة " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٠/٩/٢١ في الطعن رقم ١٧ لسنة ٢ق عليا وحكمها الصادر في الطعن رقم ٨٤٥ لسنة ١٦ق علسا بجلسة ١٩٧٤/٥/١١).

فنلاحظ مما تقدم انعدام تأثير الحكم بالبراءة على المسئولية التأديبية .

...ملحوظة :

قد يكون الفعل الصادر من الموظف يشكل جريمة جنائية وجريمة تأديبية في ذات الوقت فهل توقف إجراءات التأديبي الى حين انتهاء المحاكمة الجنائية ؟

في الواقع أن للمحكمة الإدارية العليا أقرت حق الإدارة في اتخاذ الإجراءات التأديبية في مواجهة الموظف المخطئ وتوقيع الجزاء المناسب عليه دوم انتظار نتيجة المحاكمة الجنائية مادام قد قام لدى الإدارة السبب المبرر لهذا الجزاء واقتنعت بالدليل على صحته . (حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٥٨/١٢/٧ مجموعة أحكام السنة الرابعة ص٤٥٨)

فيلاحظ أنه من حق الجهة القائمة على التأديب أن تسرع بمعاقبة الموظف تأديبياً قبل انتهاء محاكمته جنائياً وذلك إذا كانت ظروف الواقعة وملابساتها تبرر الإسراع بمعاقبته تأديبياً دون انتظار نتيجة التصرف الجنائي ويرجع السبب في ذلك الى استقلالية الجريمة الإدارية عن الجريمة الجنائية - على النحو السالف ذكره - وفقاً لأحكام الإدارية العليا .

إلا أن هناك تعليمات منظمة للعمل الفني بالنيابة الإدارية فنجد المادة (١١٥) منها تنص على أنه " إذا أخطرت النيابة الإدارية بواقعة وتبين من فحص البلاغ أو الأوراق ابتداءً وقبل البدء في التحقيق أنها تنطوي على جريمة جنائية سبق إبلاغ النيابة العامة بها تعين في حالة تعذر الفصل بين المسئوليتين التأديبية والجنائية إرجاء القيد في جدول القضايا الى حين التصرف في المسئولية الجنائية " .

كما جاءت المادة (١٧) من قانون النيابة الإدارية تنص على أن " إذا تعذر الفصل بين المسئوليتين التأديبية والجنائية تعين إحالة الأوراق للنيابة العامة بعد نسخ صورة رسمية منها مع إرجاء البت في المسئولية التأديبية الى حين تقريرها في ضوء ما ينتهي إليه التصرف الجنائي " .

فالملاحظ أنه إذا كان هناك ارتباط لا يقبل التجزئة بين الجريمة الجنائية والجريمة التأديبية وجب وقف إجراءات المسئولية التأديبية لحين الانتهاء من المحاكمة الجنائية .

إلا أن المادة (٣٩) من قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ جاءت تنص على أنه " إذا رأت المحكمة أن الواقعة التي وردت بأمر الإحالة أو غيرها من الوقائع التي تضمنها التحقيق تكون جريمة جنائية أحالتها الى النيابة العامة للتصرف فيها وفصلت في الدعوى التأديبية " .

فيلاحظ من نص المادة أن هناك انفصال واستقلالية بحكم القانون بين الجريمتين ولا توقف إجراءات التأديب لحين الفصل في الوقائع الجنائية وذلك بحسب الأصل واستثناءاً يوقف الحكم في الدعوى التأديبية إذا كان يرتبط بنتيجة الفصل في الدعوى الجنائية وذلك إعمالاً للفقرة الثانية من المادة السالفة

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " ومن حيث أنه طبقاً لهذا النص يتعين على المحكمة أن تفصل في الدعوى التأديبية حتى وإن كانت الوقائع محل هذه الدعوى تكون جريمة جنائية إذا يجب على المحكمة التأديبية في هذه الحالة أن تفصل في الدعوى التأديبية وتحيل هذه الوقائع المكونة لجريمة جنائية إلى النيابة العامة للتصرف فيها ويؤدي هذا أنه بصريح النص المشار إليه لا يجوز للمحكمة التأديبية أن توقف الفصل في الدعوى التأديبية لأن الوقائع محل الاتهام التأديبي تشكل جرائم جنائية أو حتى لأن هذه الوقائع أحيلت إلى النيابة العامة فلا يجوز وقف الدعوى التأديبية إلا إذا كانت هناك دعوى جنائية مقامة فعلاً عن ذات الوقائع محل الاتهام التأديبي وبشرط أن يتوقف الفصل في هذا الاتهام التأديبي على الفصل في الدعوى الجنائية بناء عليه ...." (الطعن رقم ٣٠٠٧ لسنة ٤٠ق عليا جلسة ١٩٩٥/٤/١٥)

فالمبادئ من استقراء أحكام المحكمة الإدارية العليا أنها تشترط أحياناً لوقف الدعوى التأديبية أن تكون هناك دعوى جنائية مقامة فعلاً عن ذات الوقائع ويتوقف الفصل في الاتهام التأديبي على الفصل في الدعوى الجنائية ، وأحياناً أخرى تؤيد وقف الدعوى التأديبية لإحالة الأوراق الى النيابة العامة .

وفي ذلك تقول المحكمة التأديبية العليا " ومن حيث أن المادة ٣٩ من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ تنص على أنه إذا رأت المحكمة أن الواقعة التي وردت بأمر الإحالة أو غيرها من الوقائع التي تضمنها التحقيق تكون جريمة جنائية أحالتها الى النيابة العامة للتصرف فيها وفصلن في الدعوى التأديبية ومع ذلك إذا كان الحكم في دعوى تأديبية يتوقف على نتيجة الفصل في دعوى جنائية وجب وقف الأولى حتى يتم الفصل في الثانية ، ومن حيث أنه من المسلمات التي استقر عليها قضاء هذه المحكمة أن لكل من الجريمة التأديبية والجريمة الجنائية نطاقاً وأن تأثين الفعل وفقاً لأحكام قانون العقوبات أو أى قانون آخر لا يترتب عليه ذاته مؤاخذة مرتكبه تأديبياً ما يلم ينطو هذا الفعل على إخلال العامل بواجبات وظيفته أو الخروج على مقتضياتها أو يحمل في ثناياه ما يمس السلوك الوظيفي الواجب مراعاته أو الثقة الواجب توافرها في هذا العمل .

كما استقر قضاء هذه المحكمة أيضاً – مسايرة لنص المادة ٤٥٦ إجراءات على أن القضاء الجنائي ز المختص بإثبات أو نفى المسئولية الجنائية عن الأفعال التي تكون جريمة جنائية متى قضت في هذه الأفعال بحكم نهائي حائز لقوة الأمر المقضي ، بما لا يجوز معه للمحكمة التأديبية وهى بصدد التعرض للجانب التأديبي من هذه الأفعال أن تعاود البحث في ثبوتها من عدمه باعتبار وجوب تقيدها بما ورد بشأن هذه الأفعال في الحكم الجنائي .

ومن حيث أنه وإن كان الثابت مما تقدم أن مبدأ استقلال الجريمة التأديبية عن الجريمة الجنائية لم يحل دون تقييد الحكم التأديبي بما أثبته الحكم الجنائي أو نفاه من أفعال تشكل جريمة جنائية وتشكل في ذات الوقت جريمة تأديبية ، إلا أن هذا القيد على الحكم التأديبي رهين بأن يكون الحكم الجنائي سابقاً على الحكم التأديبي دون أن يتعدى الأمر الى وجوب أن ينظر الحكم التأديبي ما عساه أن يصدر من حكم جنائي في شأن ثبوت أو نفى واقعة متى كانت الواقعة تشكل جريمة تأديبية وجريمة جنائية في ذات الوقت باعتبار أن ضمانات القضاء التأديبي والقضاء الجنائي واحدة وبما لا يجوز معه أن يحوز الحكم الجنائي حجية الأمر المقضي أمام القضاء الجنائي ذلك بالنسبة للوقائع التي تشكل جريمة جنائية وجريمة تأديبية في ذات الوقت ذلك أن سند حجية الحكم الجنائي أمام القضاء المدني الواردة بالمادة ٧٥٦ إجراءات هو – كما جاء بأحكام محكمة النقض – حجم الضمانات التي قررها المشرع في الدعاوى الجنائية ابتغاء الوصول الى الحقيقة فيها .

ومن حيث أنه لما تقدم فإنه لا يجوز للقضاء التأديبي أن ينتظر حكم القضاء الجمائي فيما يعرض عليه من دعاوى تأديبية بشأن وقائع تشكيل جريمة جنائية وجريمة تأديبية بدعوى أن الفعل المكون للجريمتين واحدة وأنه مقيد في ثبوت هذا الفعل أو نفيه بالحكم الجنائي باعتبار أن في ذلك تقليلاً من دور القضاء التأديبية دون مقتضى هذا ما لم يكن موضوع الجريمة التأديبية ذاتها هو ثبوت ارتكاب العامل من عدمه لجريمة جنائية خارج نطاق الوظيفة تؤثر في اعتبار تلك الوظيفة .

ومن حيث أنه لما تقدم ، وكان من غير الثابت من الأوراق أن ما قرره الطاعنون من أن النيابة العامة قد سبق وأن حققت فيه وتم حفظه بتاريخ ١٩٩١/١/٣١ هو عين المخالفات المنسوبة للطاعنين بالدعوى التأديبية رقم ٨١ لسنة ٣٥ق ، فمن ثم فإنه لا تثريب على الحكم التأديبي الطعين فيما قضى به من إحالة أوراق الدعوى للنيابة العامة المختصة لإعمال شئونها فيما انطوت عليه من جرائم جنائية ودون إلزام بأن يتحقق الحكم من ثبوت هذه الجرائم من عدمه وإلا كان في ذلك مصادرة على ما هو مطلوب أن يحقق فيه وبما يتعين معه رفض الطعن في هذا الخصوص .

ومن حيث أن الثابت من الأوراق أن المخالفات المنسوبة للطاعنين بالدعوى التأديبية رقم ٨١ لسنة ٣٥ وإن كان من المحتمل أن تشكل أكثر من جريمة جنائية إلا أن وقائع المخالفات فيها ثبوتاً وعدماً لا يرتهن من قريب أو بعيد بثبوتها جنائياً من عدمه بما لا يوجب معه لوقف الدعوى التأديبية انتظاراً للفصل فيما عساه أن يكون من محاكمة جنائية وبما يعيب الحكم الطعن فيما قضى به في هذا الخصوص بعيب الخطأ في تطبيق القانون وهو ما يوجب إلغاء الحكم وإعادة الدعوى للمحكمة التأديبية لمستوى الإدارة العليا للفصل فيها مجدداً من هيئة أخرى " (الطعن رقم ٤٠٢٠ لسنة ٤٠ق عليا جلسة ١٩٩٧/٣/٢٢)

تنص المادة (٧٨) من قانون العاملين المدنيين بالدولة على أن " كل عامل يخرج علي مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يجازى تأديبيا " .

فيلاحظ من نص المادة السابقة أن أى إخلال بواجبات الوظيفة يشكل جريمة تأديبية سواء تقع بفعل إيجابي أو سلبي – القيام بالفعل أو الامتناع عنه والمعروف أن أى جريمة تستلزم عقاب مناسب .

إن أن أنظمة العاملين المتعاقبة قد سارت على أسلوب واحد في تحديد الجريمة التأديبية وذلك بوصفها فأوصاف عامة دون تحديد للأفعال المؤثمة فكان من شأن ذلك استحالة وضع جزاء محدد لهذه الأفعال غير المحددة لذا فقد خلت أنظمة العاملين من ربط كل فعل بجزاء محدد سلفاً إلا في حالة النص الصريح . كما في اللوائح التي تربط بين الأفعال الآثمة والجزاءات المقررة لكل فعل .

فكان على المشرع التأديبي أن يأخذ في العقوبة بنظام القائمة أى بوضع قائمة للجزاءات والعقوبات لتختار السلطة التأديبية ما يتناسب مع المخالفة من هذه القائمة دون أن تتعداها أو تبتدع غيرها ، ولا شك أن تحديد العقوبة المناسبة يستلزم بالضرورة تحديد مدى جسامة الفعل التي نجمت عنه وكذلك الركن المعنوي المصاحب لارتكاب الفعل . (المستشار / ممدوح طنطاوي في الدعوى التأديبية)

ويتضح مما سبق أن السلطة التأديبية لا يجوز لها توقيع عقوبة غير منصوص عليها في القانون وإلا كانت هذه العقوبة باطلة كما لا يجوز لها أن تبتدع عقوبة جديدة حتى ولو كان ذلك عن طريق القياس على العقوبات التي حددها المشرع الأمر الذي يستوجب شرعية العقوبة التأديبية .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " إن السلطة التأديبية وهى في سبيل مؤاخذة المتهم عما يثبت في حقه من اتهام ينبغي أن تجازيه بإحدى العقوبات التأديبية التي حددها المشرع على سبيل الحصر " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٨٨/١٠/٢٢ في الطعن رقم ٣١٠١ لسنة ٣١ق عليا) وبأنه " لا يجوز أن توقع على الموظف عفوية من تعدى أثرها إلى ما يعتبر جزاء آخر لم يرد بشأنه نص في القانون إذ إن الجزاء الإداري بشأنه شأن الجزاء لا يوقع بغير نص وترتيباً على ذلك فإن عقوبة خفض الدرجة إذا وقعت على موظف من الدرجة الثانية وكان من نتيجتها نقل هذا الموظف من سلك الموظفين الدائمين إلى سلك الموظفين المؤقتين تكون مخالفة للقانون ويتعين إلغاؤها " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٦/٣/١٢ في الطعن رقم ١٦٣ لسنة ٦ق عليا)

ويستوجب تطبيق مبدأ شرعية العقوبة التأديبية ألا يعاقب الموظف المخطئ عن فعله مرتين ، وهو ما أكدته المحكمة الإدارية العليا بقولها " إنه بمجرد توقيع جزاء تأديبي على الموظف عن فعل ارتكبه فإنه لا وده لتوقيع جزاء آخر بعد ذلك غي نفس الفعل ، كما لا يجوز محاكمة الموظف تأديبياً عن تهمة جوزى من أجلها إدارياً وأساس ذلك أنه من الأصول المسلمة في القوانين الجزائية ومن البداهات التي تقتضيها العدالة الطبيعية عدم جواز المعاقبة عن الذنب الإداري الواحد مرتين فالجزاء التأديبي الذي وقع أولاً أياً كانت طبيعته تجب ما عداه مادام قد وقع طبقاً للأوضاع القانونية الصحيحة " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٣/١/١٢ في الطعن رقم ١٣٣٠ لسنة ٧٥ق عليا)

فيتضح إذاً عدم جواز معاقبة الموظف على الذنب الإداري الواحد مرتين ، لكن يجوز معاقبته إذا قام بالفعل الواحد أكثر من مرة إذا استمر في ارتكابه رغم توقيع الجزاء الأول عليه . كذلك إذا تمت مجازاة الموظف تأديبياً ثم ألغى القرار أو الحكم التأديبي الصادر بتوقيع العقوبة لعيب في الشكل أو الاختصاص فإن ذلك لا يمنع من معاقبة الموظف مرة أخرى عن ذات الأفعال .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " ومن حيث أنه يبين من ذلك أن رئيس مجلس إدارة الشركة بوصفه السلطة التأديبية قد استنفذت سلطتها التأديبية في تقدير المخالفة المنسوبة للطاعن من الجزاء الملائم عنها قبل أن تنوي النيابة الإدارية التحقيق مع الطاعن إذ يجوز للشركة أن تقرر مجازاته تأديبياً دون انتظار نتيجة التحقيق الجنائي لاختلاف الغاية من الجزاء في المجالين التأديبي والجنائي فهو في الأول مقرر لحماية الوظيفة ، أما في الثاني فهو قصاص من المجرم لحماية المجتمع ومادامت النيابة الإدارية لم تكن قد تولت التحقيق عن تلك الواقعة التي جوزى من أجلها إذا الثابت أنه فور مجازاة الطاعن بقرار رئيس مجلس إدارة الشركة بتاريخ ١٩٨٨/٤/٢١ بينما تولت النيابة الإدارية التحقيق بشأنها بناء على ما طلبته النيابة العامة بكتابها رقم ٤٥٨٨ بتاريخ ١٩٨٨/٥/٩ وليس بناء على طلب الشركة كما ذهبت إلى ذلك النيابة الإدارية في عرض دفاعها في الطعن الماثل ومن ثم فإنه ما كان يجوز قانوناً إقامة الدعوى التأديبية ضد الطاعن بعد ذلك عن ذات الواقعة التي سبق أن جوزى عنها ولا يغير من ذلك أن تكون الشركة قد قررت سحب هذا الجزاء بعد إقامة الدعوى التأديبية وقبل صدور الحكم فيها مادامت السلطة التأديبية الرئاسية قد استنفذت سلطتها التأديبية على النحو السالف البيان إذ لا يبيح هذا السحب أى أثر يصحح بطلان رفع الدعوى التأديبية الصادر فيها الحكم المطعون فيه ويحقق للطاعن في هذه الحالة أن يدفع أمام المحكمة التأديبية بعدم نظرها لسابقة مجازاته عن ذات المخالفة التي أحيل بشأنها إلى المحاكمة التأديبية ولا يسقط حقه في إبداء هذا الدفع أن تكون السلطة التأديبية الرئاسية قد قامت بسحب الجزاء المشار إليه بعد إقامة الدعوى التأديبية وقبل صدور الحكم فيها إذ يحق له أن يوجه طعنه عندئذ هذا القرار الساحب للجزاء باعتباره غير مشروع ولا يرتب أى أثر على الدعوى التأديبية وذلك عن طريق إبداء هذا الدفع لأنه من الأصول المسلمة التي تقتضيها العدالة الطبيعية أنه لا يجوز المحاكمة التأديبية عن مخالفة سبق أن جوزى عنها العامل تأديبياً إعمالاً لمبدأ عدم جواز معاقبة العامل عن الذنب التأديبي الواحد مرتين " (الطعن رقم ٤٥٦٣ لسنة ٣٥ق عليا جلسة ١٩٩١/٣/٢٦)

فالمبدأ المستقر عليه إذاً هو عدم جواز معاقبة الموظف عن الذنب الإداري الواحد أكثر من مرة . لكن يستثنى من ذلك أنه يجوز معاقبته على الذنب الإداري إذا استمر في ارتكابه أكثر من مرة رغم توقيع الجزاء الأول عليه .

ولا ينصرف خطر التعدد إلا بالنسبة للعقوبات التأديبية الأصلية لذلك يجوز الجمع بين العقوبة الأصلية وعقوبة أخرى تبعية ، كما أباح المشرع تعدد الجزاءات على أن ينص عليها صراحة كالجمع بين عقوبة خفض المرتب والدرجة معاً .

وأخيراً يجب التنويه إلى أنه لا يترتب على تعدد المخالفات في دعوى واحدة تعدد الجزاءات لأن الأصل العام لتعدد المخالفات يكمن في إخلال الموظف بواجبات الوظيفة . الأمر الذي يستلزم اختيار عقوبة واحدة تتناسب مع تعدد المخالفات .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " لما كان ذلك ، وكان الثابت أن قرار مجلس التأديبي المطعون فيه تضمن مجازاة الطاعنة عن المخالفتين المنسوبتين إليها ، وقرر جزاء مستقل لكل مخالفة على حدة بينما الصحيح في القانون هو اختيار جزاء مناسب للواقعتين معاً ، فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون وتأويله بما يوجب إلغاؤه " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٩٢/١١/٧ في الطعن رقم ٢٥٩ لسنة ٣٢ق عليا).

حدود تجاوز المشروعية :

ومن حيث أن الفعل الذي أدين الطاعن بسببه بتخفيض راتبه بمقدار علاوة قد انطوى على إخلال بواجبات الوظيفة بصفته رئيساً للمتعدى عليه وقد بلغ هذا الإخلال الحد الذي اكتسب فيه مسلكه الوصف الجنائي المؤثم بقانون العقوبات مما نتج عنه إدانته جنائياً وتأديبياً ومجازاته بالعقوبة المطعون فيها

ومن حيث إن القول بالغلو في تقدير الجزاء لا يتأتى إلا إذا وصلت العقوبة في شدتها إلى الحد الذي ينتج عنه تجاوز المشروعية بحيث يبدو التفاوت الجسيم بين الذنب الإداري والعقوبة الموقعة أما رقابة المشروعية فلا تمتد إلى التقدير في تحديد الجزاء والذي يمكن أن يتفاوت بشكل طبيعي بين فعل وآخر . (الطعن رقم ١٨١٠ لسنة ٣٤ق عليا جلسة ١٩٩٤/١٢/٣١ غير منشور)

السلطة التقديرية :

ومن حيث أن تقدير الجزاء في المجال التأديبي متروك إلى مدى بعيد لمن يملك توقيع العقاب التأديبي سواء كان الرئيس الإداري أو مجلس التأديب أو المحكمة التأديبية غير أن هذه السلطة تجد حدها عند قيد عدم جواز إساءة استعمال السلطة التي تبدو عند ظهور عدم تناسب بين المخالفة التأديبية وبين الجزاء الموقع عنها وهو ما يعبر عنه بالغلو في تقدير الجزاء الذي يصم الإجراء التأديبي بعدم المشروعية ويجعله واجب الإلغاء .

ومن حيث أن التناسب بين المخالفة التأديبية وبيم الجزاءات التي ينتج عنها إنما يكون على ضوء التحديد الدقيق لوصف المخالفة وفقاً للظروف والملابسات المكونة لأبعادها ومؤدى ذلك أن جسامة الفعل المادي المشكل للمخالفة التأديبية إنما يرتبط بالاعتبار المعنوي المصاحب لارتكابه بحيث تتساوى المخالفة القائمة على غفلة أو عدم تبصر بتلك القائمة على عمد والهادفة الى غاية غير مشروعة إذ لا شك أن الأولى أقل جسامة من الثانية وهذا ما يجب أن يدخل في تقدير من يقوم بتوقيع الجزاء التأديبي على ضوء ما يستخلص استخلاصاً سائغاً من جماع أوراق الموضوع . (الطعن رقم ١٢٠٥ لسنة ٤٠ق عليا جلسة ١٩٩٧/١١/١٥)

تفسير النصوص العقابية تفسيراً ضيقاً :

لما كانت العقوبة التأديبية تجد مصدرها في القانون مباشرة فهو الذي يحددها فإنه يترتب على ذلك إعمال التفسير الضيق في تفسير وتطبيق العقوبة فتلتزم السلطة التأديبية بالعقوبة المنصوص عليها في القانون المنفذ وقت ممارسة اختصاصها التأديبي .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " ومن حيث إن العقوبات التأديبية وما يترتب عليها مباشرة من آثار عقابية لا يسوغ أن تجد لها مجالاً في التطبيق إلا حيث يوجد النص الصريح شأنها في ذلك شأن العقوبات الجنائية بسبب أنها قيد على الحريات فكذلك العقوبات التأديبية هى قيد على حقوق الموظف والمزايا التي تكفلها القوانين واللوائح فلا محل لإعمال أدوات القياس والاستنباط ولو جاز ذلك فلا يوجد حد يمكن الوقوف عنده ..." (كم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٢/٥/١٩ مجموعة أحكام السنة ٧ ص٨٧٩) وبأنه " من المسلم به أن الأحكام الخاصة بالتأديب يتعين تفسيرها تفسيراً ضيقاً فلا يجوز التوسع في تفسيرها أو القياس عليها " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٩٨/٣/٢٦ في الطعن رقم ٣٠٠٨ لسنة ٣٣ق).

كذلك أشارت محكمة القضاء الإداري الى عدم جواز التوسع في التفسير للنصوص العقابية أو القياس عليها وذلك بقولها " لما كان اعتقال الموظف يعتبر من الأعذار المبررة التي ترقى الى مرتبة القوى القاهرة في مجال منعه من الحضور الى مقر عمله وأنه لا محل لترتيب الوقف على الاعتقال قياساً على الحبس الاحتياطي أو الحبس تنفيذاً لحكم جنائي لأن الوقف استثناء من القواعد العامة ولا يجوز التوسع فيه أو القياس عليه " (مجموعة أحكام القضاء الإداري في ثلاث سنوات ١٩٦٦-١٩٦٩ ص٣٦١).

آثار الحكم التأديبي :

لا ترتب العقوبة التأديبية ثمة آثار إلا من تاريخ صدورها وبالنسبة للمستقبل فقط ولا ترتد الى الماضي بحيث لا يجوز للسلطة التأديبية أن توقع عقوبة تأديبية من تاريخ ارتكاب المخالفة مهما كانت جسامتها أو خطورتها ، بل وحتى في الحالات التي يلغى فيها الجزاء لعيب في الشكل فإن إعادة توقيع الجزاء من جديد تصحيحاً للعيب لا يمكن أن يتم بأثر رجعي . (أحمد سلامة بدر ، مرجع سابق)

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " حكم المحكمة التأديبية بتوقيع الجزاء التأديبي يرتد أثره الى تاريخ ارتكاب المحكوم عليه للمخالفة التأديبية ويسري ذلك عل ما توقعه المحكمة الإدارية العليا من عقوبات تأديبية على العاملين إذا ما انتهت الى إلغاء حكم المحكمة التأديبية وتوقيع عقوبة أخرى لأنها في هذه الحالة تحل محل المحكمة التأديبية في توقيع العقوبة " (الطعن رقم ١١٥٦ لسنة ٣٣ق عليا جلسة ١٩٨٩/٦/٢٤)

ويلاحظ أنه قد تقع الجريمة في ظل قانون معين ، ثم وأثناء المحكمة يصدر قانون آخر ، وأياً ما كان الخلاف فإن القاعدة هى تطبيق الأثر الفوري للقانون ، ومن ثم لا مجال لإعمال القانون الأصلح للمتهم وهو مسلك المحكمة الإدارية العليا رغم ذلك فإنها قد عدلت في وقت لاحق الى رجعية القانون الأصلح للموظف المتهم حيث قضت " .....بإلزام السلطة التأديبية رئاسية كانت أو قضائية بتوقيع العقوبات التأديبية المقررة قانوناً وقت وقوع الفعل التأديبي الذي يجازى من أجله العامل وعدم تطبيق أيى عقوبة تأديبية لاحقة على تاريخ وقوع الجريمة التأديبية ما لم تكن العقوبة أصلح للموظف المتهم أو كانت حالته الوظيفية قد تغيرت عند الحكم على نحو يستحيل معه توقيع العقوبة النافذة قانوناً وقت وقوع الجريمة التأديبية وذلك استثناءً من مبدأ عدم رجعية القوانين " (حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٨٩/٤/٢٢ في الطعن رقم ٢٥٣٣ لسنة ٣٢ق عليا ، الموسوعة الإدارية الحديثة ص٣٥٧)

مفاد ذلك أن المبدأ الأساسي في تطبيق القوانين التأديبية هو عدم الرجعية لكن يستثنى من ذلك حالتين:

الأولى : إذا كان القانون التأديبي الصادر أصلح للمتهم بحيث يلغى العقوبة التأديبية أو يخفف من شدتها.

الثانية : أن يتغير المركز الوظيفي للموظف المخطئ على نحو يستحيل معه توقيع العقوبة المقررة على فعله وقت ارتكابه الجريمة التأديبية .

إلا أنه قد يتم رجعية الجزاء التأديبي وفقاً لمص القانون - لتكون الحالات المستثناة ثلاث - كما هو الحال في المادة ١٠٠ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والتي تقضي بأنه " إذا حكم على العامل بالإحالة الى المعاش أو الفصل انتهت خدمته من تاريخ صدور الحكم ما لم يكن موقوفاً عن عمله فتعتبر خدمته منتهية من تاريخ وقفه " .

فالجزاء التأديبي في هذه الحالة يطبق بأثر رجعي من تاريخ الوقف عن العمل وليس من تاريخ صدور الجزاء .

أنواع العقوبات التأديبية :

وضع المشرع قائمة بالعقوبات التأديبية التي يجوز توقيعهما على العاملين المدنيين ، وكذا على العاملين بالقطاع وقد ورد النص على هذه القائمة بالمادة ٨٠ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، وبالمادة ٨٢ من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، وذلك على النحو التالي :

فتنص المادة (٨٠) من قانون العاملين المدنيين بالدولة على أنه "الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين هى :

الإنذار

تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر .

الخصم من الأجر لمدة لا تجاوز شهرين في السنة ، ولا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذا لهذا الجزاء ربع الأجر شهريا بعد الجزاء الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانونا .

الحرمان من نصف العلاوة الدورية .

الوقف عن العمل لمدة لا تجاوز ستة أشهر مع صرف نصف الأجر .

تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد عن سنتين .

خفض الأجر في حدود علاوة .

الخفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة .

الخفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة مع خفض الأجر الى القدر الذي كان قبل الترقية .

الإحالة الى المعاش .

الفصل من الخدمة .

أما بالنسبة للعاملين من شاغلي الوظائف العليا فلا توقع عليهم إلا الجزاءات التالية :

التنبيه .

اللوم .

الإحالة الى المعاش .

الفصل من الخدمة .

فقد عدد المشرع في هذه المادة الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين وهى على سبيل الحصر وقد بدأ المشرع بأخف هذه الجزاءات وانتهى بأشدها وهى الفصل من الخدمة .

وسنتناول هذه العقوبات بشيء من التفصيل على النحو التالي :

عقوبة التنبيه : والمقصود بها لفت نظر الموظف الى الخطأ الذي ارتكبه أثناء مباشرة عمله وهى أخف العقوبات التأديبية .

الإنذار : وهو أقل الجزاءات أثر على المركز الوظيفي فليس له أثر تبعي سواء فيما يتعلق بالعلاوات أو الترقيات .

عقوبة اللوم : وهى أشد من عقوبة التنبيه والإنذار لأن بها تعنيف للموظف على سلوكه الخاطئ خلال قيامه بعمله الوظيفي .

تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تجاوز شهرين : وهو من الجزاءات المالية حيث رحم الموظف من صرف العلاوات لمدة ثلاثة شهور من تاريخ استحقاق صرفها على أن تصرف له بعد انقضاء المدة دون حاجة إلى إجراءات جديدة .

الخصم من الأجر لمدة لا تجاوز شهرين في السنة : لقد نصت قوانين الوظيفة جميعها على تلك العقوبة وأوردتها بعد عقوبة الإنذار ، إلا أنها اشترطت في توقيعها ما يلي :

أ) ألا تزيد مدة الخصم عن شهرين في السنة .

ب) ألا يزيد الخصم عن ربع المرتب بعد الربع الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانوناً بحيث يصرف الموظف نصف راتبه فقط .

فقد قضى بأن " توقيع جزاء على العامل بخصم عشرة أيام من راتبه - تظلم العامل من القرار - استجابت جهة الإدارة جزئيا وقامت بتعديل القرار المطعون فيه بتخفيض الجزاء الموقع على العامل الى خمسة أيام فقط - الطعن في القرار الأصلي ينصرف بالضرورة الى القرار المعدل له - أساس ذلك - القرار المعدل الصادر في شأن نفس الشخص ولذات الأسباب التي صدر بناء عليها القرار الأصلي - ليس للقرار المعدل أثر سوى تعديل جزاء الخصم بتخفيضه - لا يعتبر القرار الأخير مستقلا عن القرار الأصلي المطعون فيه - نتيجة ذلك لا يتطلب التظلم منه مراعاة مواعيد الطعن فيه بالإلغاء على استقلال "

وقد أفتى أيضا بأن جزاء الخصم من الراتب يجب ألا يوقع بأثر رجعي كما أن الحرمان من العلاوة لا يرد إلا على أمر مستقبل فإن تنفيذ هذا الجزاء إنما تنصرف الى علاوة دورية تستحق بعد توقيعه اندمجت وصارت جزءا من الأجر وأضحت جزءا لا ينفصم عنه (فتوى رقم ١٣٢٧/٤/٨٦ جلسة ١٩٩٧/٣/٢ فتوى الجمعية العمومية)

الحرمان من نصف العلاوة : هذا الجزاء بعني خصم جزء من أجر العامل بصفة دائمة طوال حياته الوظيفية .

فقد أفتى بأن " جزاء الخصم من العلاوة الدورية - تنفيذ هذا الجزاء ينصرف أثره الى علاوة دورية بعد توقيعه دون أية علاوة سابقة استحقت من قبل واندمجت في الأجر وأصبحت جزءا لا ينفصم عنه - لا يجوز النظر في ترقية العامل خلال مدة الحرمان محسوبة من تاريخ توقيعه (فتوى ملف رقم ١٣٢٧/٤/٨٦ جلسة ١٩٩٧/٢/٥).

خفض الأجر في حدود علاوة : كانت قوانين العاملين المدنيين بالدولة السابقة على القانون الحالي تنص على خفض الأجر بصفة مطلقة ، ولم تحدد نسبة هذا التخفيض أو مدته أو الحد الأدنى أو الأقصى المقرر لها حتى جاء القانون الحالي يحدد نسبة خفض الأجر بما لا يجاوز حدود علاوة فيجوز أن يكون الخفض في حدود نصف العلاوة أو ربعها .

جزاء الخفض من الوظيفة الى الدرجة الأدنى مباشرة : وهو يعني نزول الموظف لدرجة أدنى من التي كان عليها مما ينعكس أثره على وضعه الوظيفي من حيث الاختصاصات وفرص الترقية والعلاوات الدورية لكنه يظل محتفظاً براتبه الذي كان يتقاضاه قبل أن يخفض الى درجة أدنى .

وقد قضى بأن توقيع جزاء الخفض من الراتب للدرجة الأدنى مباشرة لما ارتكبه من عدم استقامة ونزاهة في عمله وما أسفر عنه من استيلاؤه على مبالغ كان يجب أصلا أن تدخل في أموال المؤسسة بما أفقده الأمانة – تناسب هذا الجزاء مع نوع المخالفة . (الطعن رقم ٢٠٧٠ لسنة ٣٩ق جلسة ١٩٩٧/٩/٤) وبأنه " ثبوت أن المحال كان يشغل وظيفة من الدرجة الثالثة التخصصية – وهى أدنى الدرجات – صدور عقوبة الخفض الى وظيفة من الدرجة الأدنى مباشرة – ينطوي على خفض الكادر الوظيفي والمجموعة النوعية الى كادر أدنى ومجموعة نوعية أدنى وهى عقوبة لم ترد ضمن العقوبات الواردة على سبيل الحصر " (الطعن رقم ١٣٩ لسنة ٣٤ق جلسة ١٩٩٥/١٢/٩)

وتجدر الإشارة الى أن توقيع عقوبة خفض الدرجة تفترض أن تكون هناك درجة أدنى من الدرجة الوظيفية التي يشغلها الموظف المخطئ وقت توقيع الجزاء التأديبي ، وهو ما قضت به المحكمة الإدارية العليا " ببطلان القرار الصادر بتوقيع عقوبة خفض الدرجة على موظف في الدرجة الثامنة لأن من نتيجتها تنزيله الى الدرجة التاسعة الواردة في نظام الموظفين المؤقتين ، أى أن نقل الموظف من سلك الموظفين الدائمين الى سلك الموظفين المؤقتين ، فإن هذه العقوبة لم يرد بها نص " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٦/٣/١٣ مجموعة أحكام العليا ، الجزء الرابع ، ص٣٩٥٢)

وفي مجال تطبيق جزاء الخفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة يكون في ذات المجموعة النوعية التي يشغل الموظف إحدى وظائفها – لا يجوز أن يترتب على توقيع هذا الجزاء تنزيل الموظف من المجموعة النوعية التي يشغل الموظف إحدى وظائفها الى مجموعة نوعية أخرى مستقلة عنها أساس ذلك أن أحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة بنيت على أسس موضوعية تعتد بالوظيفة بمدلولها السليم كمجموعة محددة من الواجبات والمسئوليات يلزم القيام بها توافر اشتراطات معينة في شاغلها تتفق مع نوعها وأهميتها والهدف منها . أثر ذلك . أن كل مجموعة نوعية تعتبر وحدة متميزة في مجال التعيين والترقية والنقل والندب

الخفض الى وظيفة أدنى مع خفض الأجر الى القدر الذي كان عليه قبل الترقية : تحتوي هذه العقوبة على العقوبتين السابقتين عليها ٤ ، ٥ لأنها تنطوي على خفض الدرجة التي يشغلها الى الدرجة الأدنى بالإضافة الى خفض الأجر ، الأمر الذي يجعل من هذه العقوبة أنها تحتل المرتبة الأعلى في قسوتها ضمن العقوبات المالية المشار إليها سلفاً .وقد تصور البعض أن جزاء خفض المرتب والدرجة معاً يشكل ازدواجاً في العقوبة .

وفي ظل نص البند السابع من المادة ٤٨ من نظام العاملين بالقطاع العام رقم ٦١ لسنة ١٩٧١ قضت المحكمة الإدارية العليا بأن توقيع المحكمة التأديبية الجزاء المنصوص عليه في هذا البند وهو جزاء خفض المرتب والوظيفة معاً على الطاعن لما نسب إليه لا ينطوي على توقيع عقوبتين تأديبيتين عن المخالفة الواحدة وإنما هو إيقاع لجزاء واحد منصوص عليه قانوناً (الطعن رقم ٤١٦ لسنة ٢٤ق جلسة ١٩٨٥/١١/١٩).

(١٠) عقوبة الإحالة للمعاش : هذه العقوبة قد نص عليها القانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٤ ضمن العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين المدنيين إلا أنها مقصورة على كبار الموظفين - من شاغلي الوظائف العليا - إلا أن القانون الحالي رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ قد نص على هذه العقوبات وأخضع لها جميع العاملين بالدولة على اختلاف درجاتهم الوظيفية .

وننوه الى أن هذه العقوبة لا توقع من قبل السلطة التأديبية وإنما عن طريق المحكمة التأديبية .

وقد قضى بأن " ثبوت قيام الطاعن وهى مدرسة بضرب إحدى التلميذات ولإصابتها في عينها اليسرى مما ترتب عليه فقد إبصارها تماما ومجازاتها بالإحالة الى المعاش ليس فيه ثمة مغالاة لجسامة وفداحة الفعل الذي ارتكبته . (الطعن رقم ٩٥٩ لسنة ٣٧ق جلسة ١٩٩٥/١٢/٢) وبأنه " إهمال الطاعنة في الإشراف على أعمال مرءوسيها لا تعدو أن يكون إهمالا جسيما في الإشراف والمتابعة كما أن مجازاتها بعقوبة الإحالة الى المعاش لا يتناسب مع المخالفات المنسوبة إليهما . (الطعن رقم ١٧٠٧ لسنة ٣٦ق جلسة ١٩٩٣/٤/٢٧) وبأنه " أن جزاء الإحالة الى المعاش هو من أعلى وأشد الجزاءات قسوة - لا يلجأ إليه إلا عند وجود خطأ جسيم ثابت في حق العامل " (الطعون أرقام ٣٨٠٩ ، ٣٨٠٨ ، ٢٦٠٣ لسنة ٤٠ق جلسة ١٩٩٥/١٢/٣٠)

(١١) عقوبة الفصل من الخدمة : وهى أشد العقوبات التأديبية ويلجأ إليها حين لا يكون هناك مفر من استبعاد العامل المتهم من الجهاز الوظيفي لسوء سلوكه وكثرة أخطاءه .

وقد قضى بأن " من الواجب تناسب الجزاء مع الذنب الإداري أن يكون الجزاء التأديبي عادلا خاليا من الإشراف في الشدة أو الإمعان في استعمال الرأفة - جزاء الفصل لا يلجأ إليه إلا إذا كانت حالة مرتكب المخالفة خطيرة لا يرجى تحسينها وميئوسا منها - كما أنه لا يجوز العقاب على الفعل الواحد مرتين " (الطعن رقم ٢٦٧٥ لسنة ٤٤ق جلسة ٢٠٠١/٥/١٢)

وجميع العقوبات سالفة الذكر يطلق عليها عقوبات أصلية صريحة وذلك لأنها منصوص عليها في القانون.

وهناك ما يسمى بالعقوبات المقنعة ، حيث إن سلطة التأديب قد تستغرق وقتاً طويلاً وإجراءات معقدة لاختيار عقوبة من بين العقوبات الواردة بقائمة العقوبات التأديبية ، الأمر الذي يجعل الإدارة تلجأ لاستخدام العقوبات التأديبية المقنعة والتي عرفتها المحكمة الإدارية العليا بقولها " لا يلزم لكى يعتبر القرار الإداري بمثابة الجزاء التأديبي المقنع أن يكون متضمناً عقوبة من العقوبات التأديبية المعينة ، وإلا لكان جزاء تأديبي صريح ، وإنما يكفي أن تتبين المحكمة من ظروف الأحوال وملابساتها أن نية الإدارة اتجهت الى عقاب الموظف ولكن بغير اتباع الإجراءات والأوضاع المقررة لذلك ، فانحرفت بسلطتها في القرار لتحقيق هذا الغرض المستتر " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٥٦/٦/٢٣ مجموعة أحكام السنة الأولى ص٩٢٤)

.... ومن أكثر العقوبات التأديبية المقنعة شيوعاً ما يلي :

١- النقل المكاني أو النوعي : ولقد جرى قضاء محكمة القضاء الإداري على التصدي لقرارات النقل المكاني أو النوعي إذا ما أرادت الإدارة تضمنيها عقوبة مقنعة حيث قضت بأنه حتى إذا خرج النقل عن هذا المحيط وتباعد عن هذا الهدف القويم (صالح المرفق) ودلت الظروف والملابسات على أنه ينطوي على عقوبة تأديبية يصير في الواقع من الأمر جزاء لم ينص عليه القانون ، ويكون والحالة هذه معيباً غير قائم على سبب صحيح وواقعة مخالفة للقانون " (حكم القضاء الإداري الصادر بجلسة ١٩٥٣/١/٢٦ مجموعة أحكام السنة السابعة ص٣٧١)

وبأنه مادام هذا النقل جائز قانوناً كأن لم يكن الموظف ممن لا يجوز عزلهم أو نقلهم بنص القانون أو لم يكن النقل في حقيقته جزاءاً تأديبياً مقنعاً ينضج بعدم الرضا والسخط عليه ، ويحمل في طياته تنزيلاً في الوظيفة أو في الدرجة أو أى جزاء آخر مما لا يجوز توقيعه على الموظف إلا لذنب اقترفه ، وبعد اتباع الإجراءات التي قد يستوجبها القانون وظروف الحال وملابساته " (حكم القضاء الإداري الصادر بجلسة ١٩٥٣/٢/١١ مجموعة أحكام السنة السابعة ص٤٦٩)

ولقد أكدت محكمة القضاء الإداري على أن قرار النقل يعد قرار تأديبي إذا صدر دون ثمة مصلحة عامة وكان سبب صدوره هو التشفي والانتقام من الموظف . (حكم محكمة القضاء الإداري الصادر بجلسة ١٩٥٣/٤/١٦ مجموعة أحكام السمة الباعة ص٩٢٣) وبأنه " إذا صاحب قرار النقل قرار تأديبي آخر فإن براءة الموظف من القرار التأديبي تلغى بالتبعية قرار النقل " (حكم القضاء الإداري بجلسة ١٩٥٤/١٢/٢٠ مجموعة أحكام السنة التابعة ص١٥١)

٢- تقدير كفاية الموظف : تنص الفقرة الأولى من المادة ٢٨ من قانون العاملين المدنيين بالدولة على أن تضع السلطة المختصة نظاماً يكفل كفاية الأداء الواجب تحقيق بما يتفق مع طبيعة نشاط الوحدة وأهدافها ونوعيات الوظائف بها " .

يلاحظ أن المشرع قد أخضع العاملين حتى مستوى معين الى نظام تقارير الكفاية .

ولقد أكدت المحكمة الإدارية على أنه " لا تثريب على لجنة شئون الموظفين وهى بصدد تقدير كفاية المدعى في شأن تطاوله على رؤسائه وعدم تعاونه معهم وإسرافه دون مبرر في التقدم بشكاوى ضد هؤلاء الرؤساء .... ولا يحول دون ذلك أن مسلك المدعى قد ترتب عليه إقامة الدعوى التأديبية ضده وصدور حكم بإدانته .... إن الأمر هنا لا يتعلق بتأديبه أو عقابه ولا يعدو أن يكون إعمالاً لسلطة اللجنة في تخفيض درجة كفايته في تقريه السنوي " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٤/١٢/٣٠ مجموعة أحكام السنة العاشرة ص٢٦٢)

٣- الوقف عن العمل : والوقف عن العمل إما أن يكون عقوبة تأديبية توقعها السلطة التأديبية أو يكون لصالح التحقيق ويقصد به الوقف الاحتياطي والذي توقعه سلطة التحقيق أو أن يكون بقوة القانون نتيجة لحبس الموظف احتياطياً أو تنفيذاً لعقوبة جنائية .

والوقف كعقوبة مقنعة قاصر على الوقف كعقوبة تأديبية فإذا كانت القوانين أقرت مثل هذه العقوبة ضمن قائمة العقوبات التأديبية التي تملك جهة الإدارة توقيعها على الموظف المخالف فإن المحكمة الإدارية العليا قد أقرت ذات العقوبة بقولها " إن المشرع نظم أحكام الوظيفة العامة تنظيماً شاملاً واجه به كافة المواقف التي قد تصادفها جهة الإدارة في علاقتها بموظفيها بما يكفل لتلك الجهة - باعتبارها المهيمنة على المرافق العامة - تحمل مسئوليتها نحو ضمان سير تلك المرافق بانتظام واطراد .... فهى تختص بسائر شئونهم الوظيفية من تعيين وترقية ومنح علاوات ولها أن تقرر فصلهم من الخدمة سواء بالطريق التأديبي أو بالطريق غير التأديبي ، كما يجوز لها أحالتهم الى الاستيداع بسبب حالتهم الصحية أو لدواعى المصلحة العامة ولها وقفهم عن العمل ما يستتبعه الوقف من الحرمان من المرتب كله أو بعضه ، كما أوضحت هذه المحكمة شرط تطبيق عقوبة الوقف عن العمل بقولها "ووفقاً للتنظيم الذي وضعه المشرع بالنسبة الى الوقف عن العمل فلا يجوز أن يوقع على الموظف كعقوبة تأديبية إلا بموجب حكم من المحكمة التأديبية المختصة (م٨٤) .

٤- فصل العامل بغير مبرر مقبول : قد تلجأ الإدارة الى التخلص من شاغلي بعض الوظائف عن طريق التظاهر بإلغاء الوظيفة ذاتها أو بالادعاء بأن الموظف زائد عن حاجة العمل ، ولقد تصدت أحكام محاكم مجلس الدولة لمثل هذه الطريقة التي تحوي في طياتها أشد أنواع العقوبات التأديبية ، فمثلاً قضت محكمة القضاء الإداري بأنه " لا يجوز فصل الموظف لإلغاء الوظيفة إلا إذا كان الإلغاء حقيقياً وتقتضيه المصلحة العامة .... فإذا ثبت من وقائع الدعوى أن إلغاء الوظيفة لم يكن حقيقة اقتضتها المصلحة العامة ونظراً لأن القرار الإداري يجب أن يكون مستنداً في الواقع الى سبب صحيح وأن يكون في حدود مقتضيات الصالح العام ، فإذا ما جاوزت الإدارة هذا الحد وتنكبت هذه الغاية وفصلت الموظف بدوافع أخرى لا تمت الى المصلحة العامة بصلة كان قرارها منطوياً على الانحراف مشوباً بعيب إساءة السلطة " (حكم محكمة القضاء الإداري الصادر بجلسة ١٩٥٥/٤/٧ مجموعة أحكام السنة التاسعة ص٤٠٢)

ولقد أيدت المحكمة الإدارية العليا هذا الحكم حيث قضت بأن " فصل الموظف نتيجة لإلغاء الوظيفة مشروط بأن يكون ثمة إلغاء حقيقي للوظيفة التي كان يشغلها الموظف ... فإذا كان ما تم لا يعدو أن يكون تعديلاً في نظامها القانوني أو المالي مع الإبقاء عليها ، فلا ينهض ذلك إلغاء حقيقي للوظيفة يسوغ نقل الموظف لذلك السبب لأن المعلول يدور مع علته وجوداً وعدماً " (حكم المحكمة الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٥٩/١٢/٥ مجموعة أحكام السنة الخامسة ص٧٩)

كما أجازت المحكمة الإدارية العليا لجهة الإدارة أن تصدر قرار بنقل الموظف من وظيفة الى أخرى بزعم أنه زائد عن حاجة العمل طالما كان القرار له سبب حقيقي غير المعلن عنه وهو ما أكدته بقولها " لا جناح على الجهة الإدارية إن هى أعلنت سبباً وهمياً للقرار الإداري الصادر بنقل المطعون ضده من السلك الدبلوماسي الى هيئة البريد هو كونه زائداً عن حاجة العمل بالوزارة إخفاءً للسبب الحقيقي وهو عدم صلاحيته ليتولى وظائف السلك الدبلوماسي ، مادامت تبتغي بذلك تحقيق مصلحة مشروعة للموظف المنقول تتمثل في حرصها على سمعة الوظيفة في الهيئة المنقول إليها ، حتى يبدأ فيها صفحة جديدة منبتة الصلة بماضيه في الوظيفة المنقول منها ، وعلى المحكمة أن تسلط رقابتها على السبب الحقيقي للقرار دون السبب الظاهر ، ولا يعد ذلك منها من قبيل إحلال سبب مكان لآخر ، لأن السب في الواقع من الأمر سبب واحد لم يتبدل وهو عدم الصلاحية لتولي وظائف السلك ، أما السبب الآخر هو كون المطعون ضده زائد عن حاجة الوزارة فلا يعدو أن يكون سبباً ظاهرياً أو صورياً للقرار الإداري قصدت الوزارة بإبرازه رعاية مصلحة الموظف المنقول " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٨/١/٦ مجموعة أحكام السنة ١٣ ص٣٨٣)

تنفيذ العقوبة التأديبية :

العقوبة التأديبية تقررها السلطات الرئاسية أو تحكم بها المحاكم التأديبية أو مجالس التأديب وتستنفد المحاكم ومجالس التأديب ولايتها بإصدار الحكم التأديبي فلا يجوز لها التصدي له مرة أخرى أما قرارات السلطات الرئاسة فإن هذه السلطات لا تفقد ولايتها بإصدار القرار ، لكنها تملك سحب القرار أو الرجوع فيه عند التظلم منه خلال المواعيد المحددة للتظلم أو الطعن .

فإذا لم تنفذ العقوبة على العامل المذنب لسبب أو لآخر فإنها لا تسقط وتبقى قائمة لأن الأصل في قرار السلطة التأديبية الرئاسية أنه لا ينقضي إلا بتمام تنفيذ أو بسحبه في الحالات التي يجوز فيها السحب والقرار التأديبي السليم بالجزاء لا يجوز سحبه .

أما إذا تم تنفيذ العقوبة فإن هذا التنفيذ يترتب عليه إعمال قواعد محو العقوبة التأديبية وهو ما يشبه نظام رد الاعتبار الجنائي .

أحوال تخفيف العقوبة وتشديدها :

(١) تخفيف العقوبة :

أجازت المادة (١٧) عقوبات للقاضي الحكم بعقوبة جنحة على واقعة كان مقرراً لها بحسب الأصل عقوبة جناية ، وقد استقر رأى محكمة النقض على أن الظروف المخففة لا تؤثر في طبيعة الواقعة .

الأعذار القانونية لتخفيف العقوبة :

عذر صغر السن : فقد قررت المادة (٦٦) عقوبات النزول بعقوبة الجناية وتبديلها بعقوبة الجنحة بالنسبة للحدث الذي تزيد سنه على اثنتى عشرة سنة وتقل عن خمس عشرة سنة كاملة ، وهذا التخفيف مبني على اعتبار شخصي بحت هو سن المتهم ، ولا صلة له بجسامة ماديات الجريمة التي تظل على حالها على ما استقر عليه قضاء محكمة النقض .

عذر تجاوز حدود حق الدفاع الشرعي : قررت المادة (٢٥١) عقوبات عذراً قانونياً من يتجاوز بحسن نية حدود حق الدفاع الشرعي ، فأجازت للقاضي أن يحكم بعقوبة الجنحة حال كون الفعل جناية ، والعذر الجوازى للقاضي لا يغلب نوع الجريمة من جناية الى جنحة على ما استقرت عليه أحكام محكمة النقض.

عذر استفزاز الزوج : قرت المادة (٢٣٧) عقوبات عذراً قانونياً لمصلحة الزوج الذي يفاجئ زوجته متلبسة بالزنا ، حيث يعاقب بالحبس وهو عقوبة جنحة بدلاً من عقوبة الجناية للقتل العمل ، ويعاقب بالأشغال الشاقة أو السجن من ثلاث الى سبع سنوات بدلاً من عقوبة الجناية المقررة للضرب المفضي الى الموت ، وقد استقرت أحكام النقض على أن هذا هو القدر الوحيد الذي يقلب الجناية الى جنحة ، لأن النص وجوبي .

..... وهناك أسباب أخرى لتخفيف العقوبة منها ما يلي :

١- حسن النية : إذا كان حسن النية شأنه شأن البواعث لا ينفي المسئولية إلا أنه قد يكون سبباً في تخفيف الجزاء ، وهو ما أشارت إليه المحكمة التأديبية بقولها " إن حسن نية الموظف يشفع له في قدر الجزاء الذي يستأهله عن المخالفات المنسوبة إليه " (حكم المحكمة التأديبية الصادر بجلسة ١٩٥٩/٦/٢٢ في الدعوى رقم ٩٥ لسنة ١ق)

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " ومن حيث أن الأوراق قد خلت مما يفيد سوء نية الطاعن بصدد المخالفات المنسوبة إليه ، أو أنه استهدف مصلحة مادية شخصية كما أن الأوراق تفيد بأن الطاعن من المتفوقين غي دراستهم حيث تخرج بتقدير امتياز وعين معيداً لتفوقه وامتيازه وحصل على الماجستير والدكتوراه في فترة وجيزة بتفوقه لكل ذبك يجب أن يوضع في الاعتبار عند تقدير الجزاء الذي يوقع عليه نظير اشتراكه في المخالفات سالفة الذكر في هذا الصدد ومراعاة أن الطاعن في مسهل حياته الأكاديمية يسلك التدريس بالجامعة " (الطعن رقم ٣٢١ لسنة ٣٥عليا جلسة ١٩٩٣/١١/٢٧ غير منشور)

٢- عدم توافر ركن العمد : يقتضي المنطق اختلاف الجزاء سواء الجنائي أو التأديبي بحسب توافر القصد أى التفرقة بين العقوبة عن جريمة عمدية وعن جريمة غير عمدية ، الأمر الذي يقتضي تخفيف العقوبة عن الجريمة غير العمدية .

٣- البواعث : بالرغم من أن الباعث على المخالفة لا ينفي الخطأ الذي ارتكبه ولا يمنع من قيام الجريمة التأديبية ، إلا أنه يلعب دوراً في تخفيف العقوبة وفقاً لما استقر عليه أحكام المحكمة التأديبية بقولها " إن البواعث ليست ركناً في الجريمة – جنائية وتأديبية – كما لا يتمنع قيامها وإنما تكون البواعث أثرها في العقوبة تشديداً أو تخفيفاً " (حكم المحكمة التأديبية لمستوى الإدارة العليا الصادر بجلسة ١٩٧٢/٦/٢ في القضية رقم ٥ لسنة ١٤ق).

٤- عدم الاستمرار في المخالفة : فيجب عند تقدير الجزاء الذي يتعين توقيعه على الموظف المخطئ أن تضع المحكمة في اعتبارها ما كان من مسارعة الموظف المتهم الى إنهاء علاقته بالعمل التجاري وبمبادرته الى إيقاف آثار المخالفة بعدم الاستمرار فيها الأمر الذي يجعل تصرفه شفيعاً له في قدر العقاب . (حكم المحكمة التأديبية الصادر بجلسة ١٩٥٩/٦/٢٢ في الدعوى رقم ٩١ لسنة ١ق)

٥- نقاء صحيفة السوابق : فقد قضت المحكمة الإدارية العليا أنه " لما كان الثابت من الأوراق أن العامل المتهم قد أمضى في خدمة الهيئة حوالي أربعة عشر عاماً ولم يتبين من الأوراق أن جزاء ما قد وقع عليه خلال تلك المدة ، ومن ثم فإن أخذه بالشدة المتناهية وتوقيع أقصى العقوبة المقررة عليه ، يخرج هذه العقوبة عن نطاق المشروعية . (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٣/١١/١٦ في الطعن رقم ١٠٧ لسنة ٩ق عليا مجموعة أحكام السنة التاسعة ص٥٢) وبأنه " نقاء صحيفة العامل مع طول مدة خدمته وحسن سلوكه طبقاً لتقاريره السنوية من شأنها أن تخفف من عقابه " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٢/١٢/٢٢ في الطعن رقم ١٠٨١ لسنة ٨ق عليا ، مجموعة أحكام السنة الثامنة ص٣٣٥)

٦- الاعتراف : فاعتراف المتهم بالتهمة المنسوبة إليه يستوجب استعمال الرأفة في مجازاته وذلك عند نظرها في دعوى تتلخص وقائعها في أن موظف استعمل في سفره الشخصي استمارات السفر الحكومية المخصصة للأغراض المصلحية ، وقد اعترف الموظف المذكور أمام جهات التحقيق بفعله ، وأنه اضطر الى ذلك بسبب مرض شقيقته المفاجئ ولضيق ذات يده ، ولهذا فقد استعملت المحكمة معه الرأفة لتفسح له مجال التوبة وعدم العودة الى ذلك . (حكم التأديبية الصادر بجلسة ١٩٥٩/١٠/٢٧ في الدعوى رقم ٥١ لسنة ١ق)

٧- حداثة العهد بالخدمة : قضت المحكمة التأديبية باستعمال الرأفة مع الموظف المخطئ لحداثته بالخدمة ولقلة خبرته ، وهو ما كانت المحكمة التأديبية قد قضت به من قبل بقولها أنه تلاحظ لها عند تقدير العقاب أن الأخطاء التي صدرت من المتهم مردها لحداثة عهده بالخدمة وعدم إلمامه بالتعليمات واللوائح فضلاً عن كثرة الأعمال التي نيطت به ولهذا فإن المحكمة تخفف له الجزاء .

٨- عدم وقوع ضرر : إذا كان الضرر لا يعد كرناً في الجريمة التأديبية أو في المسئولية عنها إلا أن له أثره في تقدير العقوبة التأديبية تشديداً أو تخفيفاً ، حيث قضت المحكمة الإدارية العليا بأن عدم حدوث نتائج ضارة من الفعل موضوع المخالفة الإدارية يكون له أثره في تخفيف الجزاء . (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٣/٦/٢٢ في الطعن رقم ١٣٢١ لسنة ٨ق عليا مجموعة أحكام العليا في عشر سنوات ص٢٢٠١ ، وحكمها الصادر بجلسة ١٩٧٨/٥/٦ في الطعن رقم ٤٨١ لسنة ١٨ق عليا)

٩- الظروف العائلية : قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " وإن كانت الظروف العائلية لا تعدم مسئولية الموظف التأديبية إلا أنها تخفف منها متى تحققت المحكمة من صحتها . (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٧١/١١/١٧ في الطعن رقم ٤٤٥ لسنة ١٧ق ، مجموعة أحكام السنة ١٧ ص٢٤) .

وفي حكم حديث لها تقول " كما أن الثابت أن الطاعن قام بسداد جميع المبالغ المختلسة وأن لديه عائلة كبيرة يعولها وبالتالي فإن الجزاء المناسب لا يكون بالإغلاق الوظيفي إذ لا يحقق هذا الجزاء المحافظة على مستقبله الوظيفي .... ومن ثم فإنه في ضوء ما سبق يكون جزاء الفصل مشوباً بالغلو في تقدير الجزاء " (الطعن رقم ٣٢٦٦ لسنة ٤١ق عليا جلسة ١٩٩٦/٢/٢٤ غير منشور).

(٢) تشديد العقوبة :

تشديد العقوبة إما أن يكون لظرف عيني أو لظرف شخصي ، فإذا كان التشديد في حدود النوع الأصلي للعقوبة فلا مشكلة ، أما الصعوبة فتكون حين يكون التشديد بتوقيع عقوبة جناية بدلاً من عقوبة الجنحة ، وسنتناول ظروف التشديد :

الظروف العينية المشددة : ومثالها الإكراه في السرقة ، واجتماع ظروف الليل والتعدد وحمل السلاح في السرقة ، ومن المتفق عليه أن الظروف العينية المشددة تؤثر في وصف الواقعة .

الظروف الشخصية المشددة : ومثالها صفة الطبيب أو القابلة أو الجراح أو الصيدلي في جريمة الإسقاط وصفة الموظف في الاختلاف ومن المتفق عليه أن هذه الظروف تقلب الواقعة من جنحة لأن تطبيق عقوبة الجناية وجوبي .

.... وهناك أسباب لتشديد العقوبة التأديبية ومنها ما يلي :

١- الاستمرار في المخالفة : قضت المحكمة التأديبية بأن استمرار العامل في مزاولة الأعمال التجارية بالمخالفة للقانون الذي يحظر عليه مباشرة هذه الأعمال ، وعلى الرغم من سابقة مجازاته عنها ، من شأنه أن يستوجب تشديد العقوبة . (حكم المحكمة التأديبية الصادر بجلسة ١٩٦٠/١/٢٠ في الطعن رقم ٢٨ لسنة ٢ق)

٢- العود : قضت محكمة القضاء الإداري بأنه تمت مجازاة شخص عن ذنب ما ثم لم يرتدع ، ثم عاد الى ارتكاب تلك المخالفة مرة أخرى ، فإنه يخضع لعقوبة أشد من العقوبة المقررة عن فعله بهدف تقويمه وازدجاره . (حكم القضاء الإداري الصادر بجلسة ١٩٥٤/٥/٢٠ في الدعوى رقم ٦١٥ لسنة ٦ق مجموعة أحكام القضاء الإداري في ١٥ عام ، الجزء الثاني ص٢٢٠٥)

وهو ما أكدته المحكمة الإدارية العليا بقولها أنه إذا كان ماضي العامل المتهم تشوبه شوائب فإن الأمر لا يدعو للتهاون معه طالما أن الجزاءات السابقة لم تكن بها أى أثر في إصلاح ما أعوج من أمر . (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٤/٣/٢١ في الطعن رقم ٣٩ لسنة ٩ق)

٣- وقوع الجريمة على مال عام : قضت المحكمة الإدارية العليا بأن كل إهمال أو تقصير يترتب عليه ضياع حق من الحقوق المالية يستأهل توقيع أشد الجزاء في الحدود والأوضاع التي رسمها القانون ، وهو ما أكدته ذات المحكمة في حكم آخر لها بقولها إن ما أسند للمتهم ينطوي على جريمة جنائية هى التزوير في محررات رسمية ومن شأنه أن يؤدي الى المساس بأموال الدولة ، كما أن قيمة ما ضاع من مال الدولة يعتبر كبيراً نسبياً ، ومن ثم فلا ترى المحكمة أن يستحق المتهم شيئاً من الرأفة ، بل ترى أن الفصل كان جزاء لما اقترفه ما إثم .

٤- تعلق المخالفة بالآداب العامة : أكدت المحكمة الإدارية العليا على تشديد العقوبة التأديبية إذا تعرضت المخالفة بالآداب العامة وأعراض الناس وذلك بقولها "بمراعاة خطورة الذنب من حيث مساس الفعل المكون له بحرمة الفضيلة والأخلاق وأعراض الناس مما يتنافى مع كرامة الوظيفة العامة وما ينبغي أن يتحلى به شاغلها ولاسيما في مرفق وثيق الاتصال بالجمهور من عفة في القول والفعل إزاء هذا الجمهور وأمانة على الأعراض والأرواح والأموال " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٣/٦/٢٩ في الطعن رقم ١٣٤٣ لسنة ٨ق عليا).

٥- المخالفة المخلة بالأمانة والثقة : تشدد العقوبة على الموظف المخطئ إذا ارتكب مخالفة تحل بواجب الأمانة أو تزعزع الثقة بالمرفق الذي يعمل به وقد قضت المحكمة التأديبية بأن "إن ما اقترفه المتهم يعتبر من الكبائر بوصفه موظفاً عاماً فقد خان الأمانة المسلمة إليه بحكم وظيفته كفراز بريد واختلس ما سلم إليه بهذه الصفة ، الأمر الذي يهز الثقة في المرفق الذي يعمل به ويلحق أبلغ الضرر بالصالح العام والثقة العامة ، ومن ثم فإن المحكمة وهى في مجال تقدير العقوبة تأخذه بالشدة والجزاء الوفاق" (حكم المحكمة التأديبية ، دائرة المواصلات ، جلسة ١٩٧٠/٢/١٠ في الدعوى رقم ٢٤٩ لسنة ١١ق)

٦- الاعتداء على الرئيس الأعلى : قضت المحكمة الإدارية العليا بتشديد العقوبة إذا تمثلن المخالفة في اعتداء العامل على رئيشه سواء بالقول أو بالفعل وطالما أن هذا الاعتداء ينطوي على إخلال جسيم بواجبات الوظيفة فضلاً عما ينطوي عليه هذا الذنب من استهتار بالغ واستخفاف شديد بحرمة العمل وهيبته مما ينعكس أثره على العمل انعكاساً يعوج بالضرر البليغ على الانضباط اللازم لحسن سيره وبخاصة في الوحدات الإنتاجية حيث يتجمع العمل إذ تكون الحاجة الى الانضباط أكثر ضرورة واشد إلحاحاً " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٧٨/٦/٢٤ في الطعن رقم ٢٠ لسنة ٢٠ق عليا)

الإعفاء من العقاب :

هناك أعذار معقبة للعقاب حال ارتكاب الأفعال المجرمة وهذا الأعذار تسمى موانع العقاب وهى :

١- الإصابة بمرض عقلي : فالإصابة بمرض عقلي تعفى الموظف من العقاب عن المخالفة التي ارتكبها باعتبار أنه في مثل هذه الحالة لا تتصرف بإرادة حرة سليمة .

وقد نصت المادة (٦٢) من قانون العقوبات على أنه " لا عقاب من يكون فاقد الشعور أو الاختيار في عمله وقت ارتكاب الفعل إما لجنون أو عاهة في العقل .

وإما لغيبوبة ناشئة عن عقاقير مخدرة أياً كان نوعها إذا أخذها قهراً عنه أو بغير علم منه بها " .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " إصابة الموظف بمرض عقلي تعفيه من العقاب عن تهمة الاختلاس متى كانت إصابة الموظف بمرض عقلي سبباً في ضياع الأموال التي سلمت إليه بأن يكون قد تصرف فيها دون وهى منه أو وقع تحت تأثير بعض الأشرار واستولوا عليها وهو فاقد الوعى " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٤/١١/١٥ في الطعن رقم ٩٦٩ لسنة ٧ق عليا سابق الإشارة إليه)

٢- الإصابة بمرض نفسي : فإصابة الموظف بمرض نفسي تعفيه كذلك من المساءلة التأديبية .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " متى كان الثابت من الشهادة الصادرة من المستشفة أن العامل يعاني من حالة انفصام بارنوى يحلل فيه الأشياء تحليلاً خاطئاً كما يفسرها تفسيراً خاطئاً بسبب نوبات قلق شديد تضطرب معها قوة الإدراك والتحليل الصحيح .... لذلك فإن العامل المريض بهذا المرض لا يكون مسئولاً عن تصرفاته أثناء نوبات تلك الحالة ، ومن ثم فإن العامل والأمر كذلك يكون مريضاً باضطراب عقلي يجعله غير مسئول عن تصرفاته أثناء نوبات هذا الاضطراب ... الأمر الذي تنعدم معه مسئوليته عنها وبالتالي يطبل الجزاء الموقع عليه " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٨١/٢/٢٨ في الطعن رقم ٥٨٧ لسنة ٢٣ق عليا)

كما قضى بأن " ومن حيث أن الثابت من مطالعة الأوراق أن الطاعن كان بأجازة مرضية بسبب إصابته بمرض نفسي تنتهي في ١٩٨٧/١٢/٧ وقد حضر الى مقر فرع الشركة بالإسكندرية يوم ١٩٨٧/١٢/٨ للحصول على تحويل للكشف الطبي لتجديد الأجازة إلا أنه ثارت بينه وبين مدير الفرع مناقشة سبب رفض الأخير تحويله للكشف الطبي مما أدى به الى الصياح من مطل فرع الشركة وقد تحول الى المحاكمة التأديبية بسبب ما أتاه من أفعال في اليوم المذكور وقضى فيها بإدانته بغرامة مقدارها جنيهاً وقد تبين من الأوراق أن شركة طنطا للكتان والزيوت التي نقل إليها الطاعن قامت بإنهاء خدمته في ١٩٨٨/٩/٥ قبل صدور حكم المحكمة التأديبية فأقام دعواه أمام محكمة طنطا الابتدائية الدائرة الرابعة عمال وأصدرت المحكمة حكماً تمهيدياً بجلسة ١٩٨٦/٥/٢٢ بتوقيع الكشف الطبي الشرعي على المذكور وبيان حالته الصحية وبما إذا كان يعاني من ثمة أمراض من عدمه ويبين من التقرير الطبي الشرعي في القضية رقم ٤٥ لسنة ١٩٨٩ عمل كلي طنطا أن المدعى وصفت حالته وشخصت – حالة فصام بارانويدي وتقرر له العلاج المدون بالتذاكر الطبية المرفقة ومنح العديد من الأجازات الطبية من عدة جهات طبية متخصصة وحالته غير مستقرة ويحتاج لعلاج ومتابعة دورية وتضمن تقرير الطبي أنه بالاطلاع على مستندات العلاج تبين صدور تقرير في ١٩٩٠/٣/٣ قسم الأعصاب بالمستشفى الجامعي بطنطا جاء به أنه بعد الكشف على المريض تبين أنه يعاني من فصام عقلي بارانويدي ، كما تضمن التقرير أنه بالاطلاع على تقرير محرر بمعرفة السيد الأستاذ .... رئيس الأمراض النفسية والعصبية بمستشفى شبين الكون التعليمي في ١٩٩٠/٣/١ يبين أنه يعاني من فصام عقلي بارانويدي والحالة غير مستقرة ويحتاج لفترة طويلة للعلاج وانتهى رأى الطب الشرعي أن المذكور يعاني من حالة مرض الفصام العقلي البارانويدي وهى حالات مرضية ذهنية تحدث على هيئة نوبات من الهياج النفسي تتخللها فترات من الاستقرار الوجداني كما أنه من الممكن السيطرة على نوبات الهياج هذه بالعلاج الطبي المتخصص المستمر مع المتابعة الدورية وإن كان العلاج الطبي المتخصص قد يكون من شأنه السيطرة على مثل تلك الحالات في الكثير من الأحيان إلا أن ذلك لا يحول بصفة مطلقة دون إمكان حدوث نوبات الهياج النفسي المشار إليها في أى وقت خاصة إذا ما تعرض المريض لظروف بيئية غير ملائمة لضغوط نفسية شديدة ويزداد معدل حدوث تلك النوبات في حالة إهمال العلاج والمتابعة اليومية المتخصصة وانتهى تقرير الطب الشرعي الى أن المذكور يعاني من حالة مرضية ذهانية وأن هذه الحالة من الأمراض المزمنة وأنه مازال تحت العلاج ومازالت حالته تعتبر من الوجهة الفنية غير مستقرة تماماً .

ومن حيث أنه متى كان الثابت من تقرير الطب الشرعي المشار إليه أن الطاعن يعاني من مرض نفسي مزمن وتحدق له حالات نوبات هياج نفسي خاصة إذا ما تعرض لظروف بيئية غير ملائمة أو لضغوط نفسية شديدة وكان أبان ذهابه للشركة في ١٩٨٧/١٢/٨ يعالج من هذا المرض والذي حصل بسببه على أجازة مرضية تنتهي في ١٩٨٧/١٢/٧ .

ومن حيث أن حالة المرض النفسي الثابتة لدى الطاعن وما يصاحبها من نوبات الهياج من شأنها أن تحول دون مسئوليته التأديبية عما يصدر منه من أفعال وتصرفات شأنها في ذلك شأن المسئولية الجنائية التي تنتفي بدورها مثل هذه الحالة .

وإذ ذهب الحكم المطعون فيه غير هذا المذهب ، فإنه يكون قد خالف القانون وأخطأ في تأويله وتطبيقه ويتعين والأمر كذلك الحكم بإلغائه وبعدم مسئولية الطاعن مما نسب إليه . والواقع أن المرض الذي يعتد به في مجال الإعفاء أياً ما كان هذا المرض نفسياً كان أو عقلياً إنما هو المرض الذي يصيب من الإنسان دائرة الإدراك وبحيث يقتصر الإعفاء من المسئولية على الأفعال المؤثمة التي يأتيها المريض حين تنتبه حالة من الحالات التي تؤثر على سلامة وعيه وإدراكه فقط .

٣- شيوع الاتهام : والمقصود به عدم معرفة من مرتكب المخالفة على وجه الدقة .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " إن العجز الذي أثبته الجرد بعد رفع يد صاحب العهدة بمدة طويلة فإن عدم إتمام الجرد الفوري وهو الذي يحسم الأمر حسماً قاطعاً فإن التراخي فيه يفتح ثغرات ويثير احتمالات كثيرة ، الأمر الذي يودي بالمسئولية من أى نوع كانت ويجعل المحكمة مع عدم قيام دليل آخر في حالة يستحيل معها إلقاء عبء مسئولية الأشياء الفاقدة على شخص أو أشخاص معينين بالذات " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٤/١٢/١٢ في الطعن رقم ١١٤٢ لسنة ٧ق عليا)

٤- قيام العامل بعمل ليس فيه مخالفة قانونية : فقد يتم مجازاة العمل على عمله رغم أنه جائز قانوناً وليست فيه أية مخالفة قانونية ، وحينئذ يعدم قرار الجزاء لعدم قيامه على سبب قانوني .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " قيام الموظف بمباشرة العمل يوم عطلة المولد النبوي الشريف اعتقاداً منه أن إلغاء الأجازات يمتد ليشمل العطلات الرسمية فإن فعله لا يشكل جريمة تأديبية " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٧١/٣/٢٧ في الطعن رقم ٢٧٠ لسنة ١٥ق عليا) وبأنه " قيام العاملة بالتمثيل في أحد الأفلام أو احتسائها القهوة والتدخين بمقر العمل كلها أمور لا تنطوي في ذاتها على مخالفة تأديبية تصم مرتكبها بسوء السلوك ، ذلك لأن التمثيل فن أضحى معترف به في المجتمع وتشجعه الجدولة وافتتحت له المعاهد المختلفة لتدريسه ، ولا شك أن قيام الممثل بتمثيل أحد شخصيات المجتمع السيئة لا يصمه بسوء السمعة ، كذلك فإن التدخين واحتساء القهوة بمقر العمل أمر مألوف في مكاتب الحكومة وليس محظوراً على أحد " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٧٤/١٢/٧ في الطعن رقم ٥١٨ لسنة ١٩ق عليا).

انقضاء العقوبة التأديبية :

تنقضي العقوبة التأديبية بطرق عدة منها :

١- تنفيذ العقوبة : فمتى أصبح الجزاء التأديبي نهائي لاستنفاذ وسائل الطعن فيه – سواء الإدارية أو القضائية – يصبح هذا الجزاء واجب التنفيذ وذلك من تاريخ التصديق عليه من السلطة المختصة .

٢- وفاة المتهم : فإذا توفى الموظف خلال التحقيق أو عقب الانتهاء منه ولكن قبل رفع الدعوى التأديبية في هاتين الحالتين يجب حفظ التحقيق وإلا غدت الدعوى غير مقبولة لفقدها ركن أساسي وهو شخص المدعى عليه . (مصطفى عفيفي "فلسفة العقوبة" مرجع سابق ص٣٧٦)

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " ومن حيث أن اختصاص القضاء الإداري ، فالأخير ينظر منازعات إدارية أيا كان المدعى فيها ، وتنتهي الدعوى الإدارية بحكم يبين وجه الحق في ادعاءات صاحب الشأن أمام المحكمة التأديبية فهى تبحث بناء على طلب جهة ادعاء – ما إذا كان تصرف صدر من عامل يستأهل المساءلة أم لا وتنتهي الدعوى التأديبية ببراءة العامل أو بتوقيع الجزاء عليه فالمسئولية التأديبية شأنها شأن العقوبة الجنائية مسئولية شخصية . ومن حيث أنه لما سبق فإنه يتعين أن يكون الموظف على قيد الحياة حتى يمكن توقيع العقوبة التأديبية عليه إذا ما قضى بها ، وعلى ذلك فإنه إذا توفى الموظف أثناء نظر الدعوى التأديبية أو أثناء نظر الطعن أمام المحكمة الإدارية العليا فإن الدعوى تنقضي اهتداء بالأصل الوارد في المادة ١٤ من قانون الإجراءات الجنائية الي يقضي بأن تنقضي الدعوى الجنائية بوفاة المتهم " (الطعن رقم ١٥٣٩ لسنة ٢٨ق عليا جلسة ١٩٩١/١/٥).

وبأنه الدعوى التأديبية تنقضي إذا توفى الموظف أثناء الطعن في الحكم التأديبي أمام المحكمة الإدارية العليا استناداً الى الأصل الوارد في المادة ١٤ من قانون الإجراءات الجنائية التي تنص على أن تنقضي الدعوى الجنائية بوفاة المتهم ، وهذا الأصل هو الواجب الاتباع عند وفاة المتهم أثناء نظر المحاكمة التأديبية سواء كان ذلك أمام المحكمة التأديبية أم أمام المحكمة الإدارية العليا " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٦/١٢/٣ مجموعة أحكام السنة ١٢ ص٣٣٢)

ويستثنى من تطبيق تلك القاعدة – انقضاء العقوبة بوفاة الموظف – حالة الدعاوى المؤدية لصدور أحكام مالية على الموظف لمصلحة الخزانة العامة للدولة ، إذ أن مثل هذه الأحكام يمكن تنفيذها في تركة الموظف بعد وفاته تماماً كالديون المدنية التي تنقل من ذمة المورث الى الورثة " (فؤاد العطار "القضاء الإداري" ط١٩٦٦-١٩٦٧ ، ص٨٣٤ ، د/ عبد الفتاح حسن "قضاء التأديب" ص٣٢٢ ، د/ مصطفى عفيفي "فلسفة العقوبة" المرجع السابق ص٣٧٧)

٣- انقضاء الدعوى التأديبية : تسقط الدعوى التأديبية بالتقادم وبالتبعية تسقط الجريمة وتنقضي بالتبعية انقضاء الخصومة .

وجاءت المادة (٩١) من قانون العاملين المدنيين بالدولة الحالي والمعدلة بالقانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٨٣ توضح مدة انقضاء الدعوى التأديبية وأوردتها على وجه الدقة بأنها ثلاث سنوات من تاريخ ارتكاب المخالفة ولك بقولها "تسقط الدعوى التأديبية بالنسبة للعامل الموجود بالخدمة بمضى ثلاث سنوات من تاريخ ارتكاب المخالفة" .

وجاء في الفقرة الثانية من هذه المادة أن "إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة" فإذا اتخذ أى إجراء من تلك الإجراءات تحسب مدة التقادم اعتباراً من تاريخ الإجراء الأخير أى لا تسقط الدعوى التأديبية إلا بمرور ثلاث سنوات من تاريخ إجراء قاطع للتقادم ، وهو ما أمده الكتاب الدوري الصادر عن الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم ٢٧ لسنة ١٩٨٢ وما انتهت إليه فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة والصادرة بتاريخ ٣ فبراير ١٩٨٢

كما قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " مدة سقوط الدعوى التأديبية التي تسري من جديد بعد قطعها بأى من إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة هى ثلاث سنوات من تاريخ الإجراء الأخير القاطع للتقادم " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٨١/١/١٧ في الطعن رقم ٤٧٨ لسنة ٢٢ق)

كما تنص المادة (٩٣) من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بشأن العاملين بالقطاع العام على أنه " تسقط الدعوى التأديبية بالنسبة للعامل الموجود بالخدمة بمضى سنة من تاريخ علم الرئيس المباشر بوقوع المخالفة أو ثلاث سنوات من تاريخ ارتكابها أى المدتين أقرب .

وتنقطع هذه المدة بأى إجراء من إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة وتسري المدة من جديد ابتداء من آخر إجراء ، وإذا تعدد المتهمون فإن انقطاع المدة بالنسبة لأحدهم يترتب عليه انقطاعها بالنسبة للباقين ولو لم تكن قد اتخذت ضدهم إجراءات قاطعة للمدة .

ومع ذلك إذا كون الفعل جريمة جنائية فلا تسقط الدعوى التأديبية إلا بسقوط الدعوى الجنائية " .

فيلاحظ أن الأصل المقرر لسقوط الدعوى التأديبية بمضى المدة بالنسبة للعاملين الموجودين بالخدمة هو السقوط الثلاثي بمضى ثلاث سنوات على تاريخ ارتكاب الواقعة .

أما بالنسبة لمن تركوا الخدمة فإنها لا تسقط بمضى المدة إذا بدأ التحقيق عن المخالفات مع الموظف قبل ترك الخدمة ، أما إذا كانت المخالفات المرتكبة مالية أى من شأنها ضياع حق من حقوق الدولة فيمكن إقامة الدعوى التأديبية عنها خلال خمس سنوات من تاريخ ترك الخدمة ولو لم يكن قد بدء في التحقيق بشأنها مع الموظف الذي ترك الخدمة .

٤- سحب القرار التأديبي : السحب في المجال التأديبي ينصرف فقط الى القرارات التأديبية الفردية الصادرة من الرؤساء الإداريين ، أما القرارات التي تصدرها مجالس التأديب - كالعقوبات الموقعة بأحكام تأديبية - فلا يجوز الرجوع فيها إلا عن طريق أوجه الطعن التي ينظمها المشرع .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " إذا كان القرار صادراً عن مجلس تأديب إذا اتخذ صورة المحاكمة أمام هيئة مشكلة تشكيلاً خاصاً وفقاً لأوضاع وإجراءات معينة رسمها القانون يتعين التزامها ، وتقوم أساسً على إعلان الموظف مقدماً بالتهمة المسندة إليه وتمكينه من الدفاع عن نفسه فيها غرار المحاكمة القضائية وذلك كله قبل أن يصدر القرار التأديبي في حقه ، وبإصداره يستنفذ مجلس التأديب ولايته ، ويمتنع عليه سحبه أو الرجوع فيه ، وإن جاز الطعن فيه أمام هيئة أخرى .... بينما القرار التأديبي الآخر يتميز بأنه يصدر أساساً من السلطة الرياسية بغير وجوب اتباع الأوضاع والإجراءات التي تتميز بها المحاكمات التأديبية ، ولهذا لا تستنفذ السلطة التي أصدرته ولايتها بإصداره بل تملك سحبه أو الرجوع فيه عند التظلم منه " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٠/٤/٢٦ مجموعة أحكلم السنة الخامسة ص٧٤٧).

والجهة المختصة بسحب القرار التأديبي هى ذات الجهة التي أصدرته أو الجهة الرئاسية .

فقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن "من المقرر أن السلطة التي تملك سحب القرار الإداري النهائي المشوب هى ذات الجهة التي أصدرته أو الجهة الرئاسية لها فلا وجه للنعى على القرار الساحب من ذات الجهة التي أصدرت قرار الحفظ لأنه مشوب بعدم الاختصاص ذلك لأنه لمصدر القرار المشوب أن يسحبه من تلقاء نفسه دون انتظار التظلم ذي الشأن منه " (حكم الإدارية العليا الصادر بالطعن رقم ١٢٣٠ لسنة ٩ق عليا ، مجموعة أحكام العليا ، الجزء الثاني ص٨٨٤ ، أشار إليه د/ مصطفى عفيفي "فلسفة العقوبة" المرجع السابق ص٣٨٥)

آثار سحب قرار الجزاء التأديبي :

يعتبر القرار المسحوب كأن لم يكن ويترتب على سحبه إزالة الآثار المترتبة عليه.

وقد قضت محكمة القضاء الإداري بأن " القرارات الإدارية الفردية التي لا تنشئ مزايا أو مراكز أو أوضاعاً قانونية بالنسبة للغير ، هذه القرارات يكون من حق جهة الإدارة سحبها في أى وقت ، لأت القيود التي تفرض على جهة الإدارة في سحب القرارات الفردية إنما تكون في حالة ما إذا أنشأت هذه القرارات مزايا أو أواضعاً أو مراكز قانونية لمصلحة فرد من الأفراد لا يكون من المناسب حرمانهم ، ولا شبهة في أن القرار الصادر بتوقيع جزاء على الموظف لم تتعلق به مصلحة أحد الأفراد ، كما أنه لم يتولد عنه لجهة الإدارة مركز ذاتي يمتنع عليها بوجوده سحبه ..." (حكم محكمة القضاء الإداري الصادر بجلسة ١٩٥٥/٤/١٠ مجموعة أحكام السنة التاسعة ص٤٠٤ أشار إليه د/ محمود أبو السعود "الوظيفة التأديبية" المرجع السابق ص١١٩).

وتطبق الاستثناءات المتعلقة بجواز سحب القرارات التأديبية المشروعة على قرارات فصل الموظفين على أن يتم ذلك خلال ستين يوماً من تاريخ صدور القرار .

الأصل . عدم جواز سحب القرارات الإدارية متى صدرت - مشروعة . استثناء قرارات الفصل من هذا الأصل فيجوز سحبها في خلال ستين يوماً من تاريخ صدورها ولو تمت صحيحة ولو كان السحب قبل إنشاء قضاء الإلغاء في مصر - القرار الساحب لقرار الفصل يجعله كأنه لم يكن - وجوب اعتبار خدمة المفصول الذي سحب قرار فصله متصلة مع ما يترتب على هذا من آثار .

إذا كان الثابت أن الجهة الإدارية قد سحبت في ٢١ من يونيو سنة ١٩٤٢ قرار فصل المدعى من الخدمة خلال الستين يوماً التالية لتاريخ صدوره واكتفت في شأنه بحرمانه من أجره خلال مدة الفصل جزاء وفاقاً لما بدر منه فإنه وسواء اعتبر قرار الفصل من الخدمة صحيحاً أو غير صحيح فسحبه جائز على كلا الحالين ولو تم ذلك قبل إنشاء قضاء الإلغاء في مصر ، إذ لو اعتبر الفصل مجافيا لحكم القانون فلا شبهة في جواز الرجوع فيه وسحبه ولأن السحب يكون مقصودا به إطالة آثار هذا البطلات . أما إذا اعتبر مطابقا للقانون فالسحب هنا جائز استثناء إذ ولئن كان الأصل في السحب أو الرجوع في القرارات الإدارية ألا يقع أيهما إعمالا لسلطة تقديرية أو لاعتبارات الملائمة إلا أنهم سوغوا إعادة النظر في قرارات الفصل من الخدمة الحكومية وسحبها لتوزع إنسانية تقوم على العدالة إذ المفترض أن تنفصم صلة العامل بالوظيفة بمجرد فصله ويجب لإعادته الى الخدمة أن يصدر قرار جديد بالتعيين ولكن قد يحدث خلال فترة الفصل أن تتغير شروط الصلاحية للتعيين وقد يغدو أمر التعيين مستحيلا أو قد يؤثر الفصل تأثيرا ضارا في مدة خدمة العامل أو في أقدميته وقد تتغير الجهة التي تختص بالتعيين فيصبح غير تلك التي فصلن العامل وقد لا يكون لدى الجهة الجديدة الاستعداد لإصلاح الأذى الذي حاق بالعامل من جراء فصله أو غير ذلك من اعتبارات العمالة التي توجب معالجة هذه النتائج الضارة وعلى هذا النظر اطرد القضاء الإداري الفرنسي .

وتطبيقا لذلك ، فإنه إذا كانت الجهة الإدارية - وهى الحريصة على تجنيب المدعى هذه النتائج الضارة كلها أو بعضها - قد عمدت بحكم هذه القيم الى سحب القرار الصادر بفصله مكتفية بحرمانه من الأجر خلال مدة الفصل لكونه بم يؤد لها عملا يستحق عنه هذا الأجر ، فإن قرارها يكون صحيحا ويكون قرار الإعادة الى الخدمة الصادر في ٢١ من يونيو سنة ١٩٤٣ منطويا في الحقيقة على قرار السحب المشار إليه من حيث خصائصه وآثاره القانونية ويكون من مقتضاه اعتبار القرار المسحوب الخاص بفصل المدعى كأنه لم يكن ويتعين من ثم اعتبار خدمة المدعى بالوزارة متصلة غير منقطعة مما يتعين معه تدرج أجره اليومي بالعلاوة الدورية في حدود ربط الدرجة المقررة لوظيفته التي أسندت إليه عند بدء التعيين . (طعن رقم ١١٣٦ لسنة ٧ق جلسة ١٩٦٤/٣/١)

وإن قرار الفصل سواء اعتبر صحيحا أو غير صحيح فسحبه جائز على أى الحالين لأنه إذا اعتبر مخالفا للقانون فلا جدال في جواز سحبه إذ السحب يكون مقصودا به مفاداة الإلغاء القضائي ، ولأنه إذا اعتبر مطابقا للقانون فالسحب هنا جائز استثناء . إذ إنه ولو أن الأصل أن السحب لا يتم إعمالا لسلطة تقديرية ، إلا أنه من الجائز إعادة النظر في في قرارات فصل الموظفين وسحبها لاعتبارات تتعلق بالعدالة لأن المفروض أن تنقطع صلة الموظف بالوظيفة بمجرد فصله ، وأنه يجب لإعادته الى الخدمة صدور قرار جديد بالتعيين ، ولكن قد يحدث خلال فترة الفصل أن تتغير شروط الصلاحية للتعيين وقد يغدو أمر التعيين مستحيلا أو قد يؤثر الفصل تأثيرا سيئا في مدة خدمة الموظف أو في أقدميته

ومن جهة أخرى قد تتغير الجهة التي تختص بالتعيين فتصبح غير تلك التي فصلت الموظف ، وقد لا يكون لديها الاستعداد لإصلاح الأذى الذي أصاب الموظف بفصله ، أو غير ذلك من اعتبارات العدالة التي توجب علاج هذه النتائج الضارة . (طعن رقم ٥٨٧ لسنة ٤ق جلسة ١٩٥٩/٥/٢٣ سنة ٤ ص١٣٠٩)

إن القرار الذي انبنى عليه فصل المدعية من الخدمة - بحسب الظاهر من الأوراق المقدمة - قد صدر منن يملكه . الوزير . وكقاعدة أصلية فإن القرارات الصحيحة لا يجري عليها السحب ، ومن ثم فإذا كان الوزير قد سحب القرار المطعون فيه بالدعوى الحالية لأنه انطوى على مخالفة القانون بحسب فتوى مفوض الدولة فإن قرار السحب على هذه الصورة لا يعدو أن يكون قرارا مخالفا للقانون ، ولإزالة الآثار المترتبة عليه كان يجب أن يصدر قرار من السلطة المختصة بحسبه فإلى أن يصدر هذا القرار أو ينقضي الميعاد الجائز فيه السحب فإن قرار السحب يظل منتجا لآثاره القانونية ، ومادام أنه لم يبين من الأوراق المقدمة بدوسيه الطعن ولا حتى من القول المجرد ، صدور قرار بالعدول عن سحب القرار موضوع الطعن الحالي فإن القرار الذي انبنى عليه فصل المدعية من الخدمة وقد سحب على النحو السابق ذكره لم يعد له كيان قانوني وبالتالي لم يعد منتجا لآثاره التي رتبها هذا القرار ومن ثم يكون فصل المدعية من الخدمة قد تم بناء على قرار قد عدل منه بقرار السحب الذي تحصن بفوات المواعيد المقررة للسحب وهى ستون يوما من تاريخ صدوره .

وعلى مقتضى هذا النظر يكون الحكم المطعون فيه إذ قضى بإلغاء القرار المطعون فيه والآثار المترتبة عليه قد أصاب وجه الحق والقانون في المنطوق للأسباب المقدمة دون الأسباب التي أوردها ، والإلغاء على الصورة المتقدمة إنما مرده الى عيب في الإجراءات مما لا يخل بحق الحكومة وسلطتها في معاودة النظر في شأن المدعية واتخاذ ما تراه في شأنها طبقا للقانون . (طعن رقم ١٧٨٠ لسنة ٦ق جلسة ١٩٦٢/١١/١٧ سنة ٨ ص٥٧)

سحب القرارات التأديبية الباطلة :

ويتم أى وقت وذلك لأن هذه القرارات لا تنشئ مزايا أو مراكز قانونية للغير.

وقد قضت محكمة القضاء الإداري بأن " لا شبهة في أن القرار الصادر بتوقيع جزاء على الموظف لم تتعلق له مصلحة لأحد الأفراد ، كما أنه لم يتولد عنه لجهة الإدارة مركز ذاتي يمتنع عليها بوجوده سحبه إذا رأت عدم إقرار ما وقع على الموظف من ظلم ، إذ ليس بسائغ القول بأن جهة الإدارة ترتب لها مركز ذاتي في الإبقاء على عقوبة وقعت بغير سبب قانوني ، ومن ثم يجوز لجهة الإدارة سحب هذا القرار في أى وقت دون التقيد بميعاد ، ولا وجه للتحدي بأنه لا يجوز للإدارة سحب مثل هذا القرار بعد أن فات عليه ستون يوما ، لأن التحدي بمثل هذا لا يكون إلا في شأن القرارات المنشئة لمراكز قانونية لصالح الأفراد ، إذ تقضي المصلحة العامة استقرار هذه المراكز بالنسبة إليهم ، والجزاء التأديبي لا ينشئ مركزاً قانونياً لصالح فرد من الأفراد ، بل العكس من ذلك إنما يقوم على أساس المصلحة العامة وحدها وضمان حسن سير العمل فإذا رأت الإدارة أن الجزاء التأديبي الذي وقعته على موظف لم يكن قائما على سبب يبرره ، فإن المصلحة العامة - والحالة هذه - ولا يمكن القول بأن للإدارة مصلحة عامة في الإبقاء على عقوبة وقعت بغير مبرر (حكم محكمة القضاء الإداري الصادر بجلسة ١٩٥٥/٤/١٠ مجموعة أحكام السنة التاسعة ص٤٠٤)

ومن المقرر قانونا أنه ليس شرطا كى تسحب الإدارة قرارا لها غير مشروع أن يكون السحب صريحا وإنما يكفي أن يكون ضمنيا بأن تتخذ الإدارة قرارا لا يقوم إلا على أساس الرجوع في القرار غير المشروع وسحبه وواضح من استعراض الوقائع أن جهة الإدارة وقد كانت تهدف الى السحب – كما تدل على ذلك مذكرة ٢٠ من يونيو سنة ١٩٦٥ وكتاب ٢٨ من يونيو سنة ١٩٦٥ ، وكما أوردت بحق أسباب الحكم المطعون فيه – قد حققت مرادها بإجراء السحب بطريق ضمني وذلك بموافقة الوزير مصدر القرار المراد سحبه وفي الميعاد القانوني للسحب ، دون أن تجد حاجة بعد ذلك لإصدار قرار صريح به ، ذلك أنها في حركة الترقيات الى الدرجة الخامسة التي تمت في ٢٩ من يوليو سنة ١٩٦٥ قبل انقضاء ستين يوما على القرار المراد سحبه رفضت اعتبار أقدمية المدعى في الدرجة السادسة راجعة الى ٣١ من يوليو سنة ١٩٦٠ (وهو ما كان يقضي به القرار المذكور) فامتنعت عن أن تورد اسمه – رغم أن الترقية كانت بالأقدمية وتناولت أصحاب الدور واحداً بعد آخر – امتنعت عن أن تورد اسمه بين من كانت أقدميتهم في الدرجة الباقية بعد استيعابهم ثلاثة كانت أقدميتهم في هذه الدرجة ترجع الى تاريخ لاحق هو ٣١ من ديسمبر سنة ١٩٦٠ ، وهذا الإجراء بما تكشف الأوراق عن مراميه ، فيما ينطوي عليه من تنكر واضح ومقصود لقرار الوزير الصادر في ٧ من يونيو سنة ١٩٦٥ ، إن هو إلا قرار سحب ضمني له ، له نفس الآثار القانونية للسحب الصريح مادام قد تم واقر خلال المدة القانونية للسحب من الوزير مصدر القرار الأول المستهدف سحبه . (طعن رقم ٦٤٩ لسنة ١٥ق جلسة ١٩٧٣/١٢/١٦)

سحب القرارات المعدومة :

والمقصود بالقرار الإداري المعدوم هو القرار الصادر مفتقداً لأحد أركانه الأساسية وبالتالي يجوز للإدارة سحبه دون التقيد بمدة معينة .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " القرار المنعدم هو الذي تصل فيه درجة المخالفة لقواعد المشروعية الى حد الانعدام ، مما يفقده صفة القرار الإداري وتهبط به الى مجرد الأعمال المادية التي لا تتمتع بشيء من الحصانة المقررة للقرارات الإدارية عادة ، أما إذا لم تصل درجة المخالفة لقواعد الشرعية الى هذا الحد في القرار الإداري فإنه بمرور مدة الستين يوما يكون القرار – الباطل – حصينا ضد الإلغاء ، وهو ما يجعله في حكم القرار المشروع مما يجعله لنفس السبب مصدرا يعتدوبع شرعا لمراكز قانونية صحيحة ولحقوق مكتسبة لذي حق فيه ، بحيث لا يكون من المقبول والحالة هذه أن يباح للإدارة اغتصاب هذه الحقوق بأى شكل من الأشكال وذلك مهما يكن القرار مصدر هذه الحقوق خاطئا أو مخالفا للقانون " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٦/١/٢ في الطعن رقم ٨٣٤ لسنة ٧ق عليا ، مجموعة أحكام السنة ١١ ، ص٢٦٣)

٥- محو العقوبة : والمقصود بمحو العقوبة هو اعتبارها كأن لم تكن وإزالة ما ترتب عليها من آثار مستقبلية مع بقاء آثارها على الحقوق والتعويضات التي ترتبت عليها في الماضي .

وتنص المادة (٩٢) من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أنه " تمحى الجزاءات التأديبية التي توقع على العامل بانقضاء الفترات الآتية :

ستة أشهر في حالة التنبيه واللوم والإنذار والخصم من الأجر مدة لا تتجاوز خمسة أيام .

سنة في حالة الخصم من الأجر مدة تزيد على خمسة أيام .

سنتان في حالة تأجيل العلاوة أو الحرمان منها .

ثلاث سنوات بالنسبة الى الجزاءات الأخرى عدا جزاءى الفصل والإحالة الى المعاش بحكم أو قرار تأديبي

ويتم المحو في هذه الحالات بقرار من لجنة شئون العاملين بالنسبة لغير شاغلي الوظائف العليا إذ تبين لها أن سلوك العمل وعمله منذ توقيع الجزاء مرضيا وذلك من واقع تقاريره السنوية وملف خدمته وما يبديه الرؤساء عنه .

ويترتب على محو الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل ولا يؤثر على الحقوق والتعويضات التي ترتبت نتيجة له ، وترفه أوراق الجزاء وكل إشارة له وما يتعلق به من ملف خدمة العامل " .

ونجد أن المشرع تطلب لتطبيق نظام لمحو مرور مدة زمنية معينة تتفاوت حسب جسامة الجزاء التأديبي الموقع وأن يثبت حسن سير العامل خلال هذه المدة فالمحو لا يتم بصورة إليه بل يجب أن تكون التقارير السنوية وملاحظات الرؤساء عن سلوكه مؤدية لطلب المحو ويترتب على المحو اعتبار الجزاء كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل وكذلك رفع أوراق العقوبة من ملف خدمة العامل .

ومحو العقوبة التأديبية يتم بقوة القانون متى توافرت شروطه ودون حاجة لتقديم طلب به من صاحب الشأن وذلك وفقا لفتوى الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة رقم ٢٨٧ الصادر بتاريخ ١٩٦٥/٥/١٣ ، ومن ثم إذا أصدرت السلطة المختصة قرار بمحو العقوبة التأديبية فإنه لا يشترط تسبيب هذا القرار – أما إذا جاء قرارها برفض طلب المحو فإنه يلزم تسبيب ذلك القرار لأن الأصل هو محو الجزاء التأديبي بانقضاء الفترة الزمنية المقررة له والاستثناء هو عدم المحو .

كما يجب أن يتم نشر قرار المحو في النشرات العامة المتعلقة بالجهة الإدارية التابع لها الموظف ، إذ إن ذلك يعد بمثابة رد اعتبار أدبي للموظف في نطاق الطائفة الوظيفية المنتمي إليها . (د. مصطفى عفيف "فلسفة العقوبة التأديبية" المرجع السابق ص٤١٥).

آثار محو العقوبة التأديبية :

يترتب على محو العقوبة اعتبار الجزاء كأن لم يكن بالنسبة للمستقبل أى إيقاف سريان الآثار المترتبة عليه اعتباراً من تاريخ صدور قرار السلطة المختصة بقبول المحو .

والمحو لا يتم إلا إذا اتضح أن سلوك العامل منذ توقيع الجزاء عليه أصبح سويا ويستدل على ذلك من تقاريره السنوية ومن ملف خدمته وما يبديه الرؤساء عنه ، وبمحو العقوبة ترفع أوراقها من ملف خدمته وهو ما يشبه الى حد كبير نظام رد الاعتبار الجنائي فبمحو العقوبة التأديبية لا يجوز إدراجها بصحيفة الحالة الوظيفية . (المستشار/ ممدوح طنطاوي في الدعوى التأديبية)

والمحو لا يرد إلا على جزاء تأديبي ، ومن ثم فإن ما يتخذ من تدابير ضد العامل ولا يعد جزاءا تأديبيا لا يجوز أن يكون محلا للمحو وهو ما انتهت إليه فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة وذلك بقولها " إن تأجيل العلاوة الدورية لا يعتبر عقوبة تأديبية إلا في حالة توقيع تلك العقوبات على عاتق موظف ارتكب ذنبا إداريا أو ماليا وحوكم تأديبيا أمام الهيئة التأديبية المختصة ، أما إذا صدر تأجيل العلاوة من لجنة شئون الموظفين خارج نطاق التأديب فإنه لا يعد من قبيل العقوبات التأديبية ذلك أن نظام الكفاية يتميز بسماته المستقبلية وآثاره المحددة على اختلاف ذلك مع قطاع التأديب الذي يحدد مجاله في نطاق آخر هو نطاق الجريمة والعقوبة ، ولما كانت أحكام محو الجزاءات وآثارها لا ترد إلا على العقوبات التأديبية فإنها لا تسري على تأجيل العلاوة الذي تقرره لجنة شئون الموظفين خارج نطاق التأديب " (فتوى الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع بمجلس الدولة رقم ٧٧٨ الصادرة بتاريخ ١٩٦٣/١١/٢).

وقد قضى بأن ومن حيث أن محو الجزاء يتم بقرار من لجنة شئون العاملين بعد التحقق من استيفاء العامل للشروط المقررة لمحو هذا الجزاء ، طبقا لأحكام المادة ٩٢ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ - المشار إليه - وهى مضى المدة اللازمة لذلك إذا تبين أن سلوك العامل وعمله منذ توقيع الجزاء مرضيا وذلك من واقع تقاريره السنوية وملف خدمته وما يبديه الرؤساء عنه - ويتم ذلك دون حاجة الى تقديم العامل لطلب بذلك - وأنه يتعين على إدارة شئون العاملين اتخاذ إجراءات محو الجزاء إذا ما توافرت شروطه طبقا لأحكام القانون ، ومن حيث أن الثابت من الاطلاع على المستندات والأوراق المقدمة في الدعوى أن المحكمة التأديبية بالإسكندرية قد حكمت بمجازاة الطاعن بالوقف عن العمل مع صرف نصف الأجر لمدة ستة أشهر وذلك بحكمها الصادر في الدعوى التأديبية رقم ٨ لسنة ١٥ق بجلسة ١٩٧٣/٢/٣ وأنه صدر تنفيذا لذلك قرار الإدارة بتاريخ ١٩٧٣/٢/٢٥ - وإذ مضت على هذا الحكم مدة أطول من تلك المقررة لمحوه طبقا لأحكام المادة ٩٢ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ المشار إليه ، وهى ثلاث سنوات ، كما كشفت تقارير المدعي السنوية وملف خدمته وما أبداه الرؤساء عنه أن سلوكه خلال مدة الفترة وما تلاها كان مرضيا - وتمثل ذلك في أن تقريره السنوي من عام ١٩٧٥/٧٤ و١٩٧٦/٧٥ كان بمرتبة جيد وجاءت تقاريره السنوية عن السنوات التالية من ١٩٧٦وحتى ١٩٧٩ جميعها بمرتبة ممتاز ، وقد دون رئيسه المباشر ملاحظاته على التقارير الأخيرة بأن المدعي اكتسب الكثير من المهارات والخبرات ويسعى جاهدا لخدمة مادته العلمية بكافة الإمكانات ويقبل الإرشاد والتوجيه والنقد بروح طيبة ولديه استعداد لعمل كل ما يطلب منه وأن حالته الصحية والذهنية جيدة ويؤدي عمله بصورة مرضية ، كما أشر ناظر المدرسة التي يعمل بها المدعي على الطلب المؤرخ ١٩٨٠/١/١٢ المقدم منه لمحو الجزاء بما يفيد أنه ممتاز علما وخلقا ومتفان في عمله ويتعاون مع المدرسة وتقاريره طوال مدة عمله بالمدرسة ممتازة فضلا عن أن المدعي قد تمت ترقيته عام ١٩٨٠ ، بالأمر التنفيذي رقم ٣٣ لسنة ١٩٨٠ من وظيفة مدرس تربية فنية الى وظيفة مدرس أول بذات الإدارة ، ونال جائزة التفوق في تدريس مادة التربية الفنية في امتحان الشهادة الإعدادية لعام ١٩٨٠ - ومن ثم فقد توافرت في شأنه الشروط المقررة لمحو الجزاء وفقا لأحكام المادة ٩٢ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، ومن ثم فإن امتناع الجهة الإدارية المختصة عن محو الجزاء المشار إليه يضحى غير قائم على سبب قانوني يبرره من الأمر الذي يجعل قرارها في هذا الشأن مخالفا للقانون واجب الإلغاء . (الطعن رقم ٣٣١٧ لسنة ٣٢ق جلسة ١٩٩٣/٨/٢٨) وبأنه " أن قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ وضع تنظيما قانونيا متكاملا لتأديب أعضاء مجلس الدولة مراعيا في ذلك أهمية وظائفهم وطبيعتها القضائية وهى بذلك تختلف عن الوظائف العامة التي يشغلها العاملون المدنيون بالدولة - من حيث معيار المساءلة التأديبية ومن حيث الجزاءات التي يجوز توقيعها أو السلطة المختصة بتوقيعها - ولم يرد بقانون مجلس الدولة أحكام خاصة بشأن محو تلك الجزاءات على النحو الوارد بقوانين العاملين المدنيين المتتالية ، ومن ثم فإن نظام تأديب أعضاء مجلس الدولة لا يعرف محو الجزاءات ، ولا يجوز القول بأن خلو هذه الأحكام من نص على محو الجزاءات يؤدي الى الرجوع الى قانون العاملين المدنيين باعتباره الشريعة العامة في مجال الخدمة المدنية - وذلك لأن المشرع وضع لأعضاء مجلس الدولة - كما سلف القول - تنظيما خاصا للتأديب يأبى فكرة محو الجزاءات - وهو ما رعاه المشرع بإغفال النص عليه - ومن ثم لا يسوغ الرجوع في ذلك الى قانون العاملين المدنيين في هذا الشأن " (الطعن رقم ٢٤٦٨ لسنة ٣٥ق جلسة ١٩٩٣/٢/١٣)

وقد أفتى بأن أن المشرع في القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ – المشار إليه – قد وضع تنظيما قانونيا خاصا لتأديب أعضاء النيابة الإدارية مراعيا في ذلك أهمية وظائفهم وطبيعتها القضائية ، وهى بذلك تختلف عن الوظائف العامة التي يشغلها العاملون المدنيون بالدولة ، وقد أدى ذلك الى اختلاف في نظام التأديب من حيث معيار المساءلة التأديبية ، إذ هو بالنسبة لعضو النيابة الإدارية أدق وأشد ، ومن حيث الجزاءات التي يجوز توقيعها عليه أو السلطة المنوط بها توقيع هذه الجزاءات ، ولم يرد بهذا النظام أحكام خاصة بشأن محو تلك الجزاءات على النحو الوارد في قوانين العاملين المدنيين المتتالية ، ومن ثم يتعين القول بأن نظام تأديب أعضاء النيابة الإدارية لا يعرف محو الجزاءات ، ومن حيث أنه لا يغير من ذلك القول بأنه وقد خلا القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ المشار إليه من نظام محو الجزاءات فإنه يتعين الرجوع الى قانون العاملين المدنيين بالدولة باعتباره الشريعة العامة في مجال الخدمة المدنية ووفقا للإحالة المنصوص عليها في المادة (١) منه ، وذلك لأن المشرع وضع لأعضاء النيابة الإدارية – كما سلف القول – تنظيما خاصا لتأديب يأبى فكرة محو الجزاءات – وهو ما رعاه المشرع بإغفال النص عليه ، ومن ثم لا يسوغ الرجوع في ذلك الى قانون العاملين المدنيين " (فتوى رقم ٣٥٤/٦/٨٦ جلسة ١٩٨٦/١١/٥)

٦- العفو من العقوبة : وهو نوعان : الأول : وهو العفو الشامل الذي يمنع أو يوقف السير في إجراءات الدعوى وبالعفو الشامل يعتبر حكم الإدانة كأن لم يكن ، والثاني : وهو العفو الجزئي وهو الذي يتم بانقضاء العقوبة كلها أو جزء منها أو استبدال العقوبة المحكومة بها بعقوبة أخف .

ويصدر قرار العفو عن العقوبة من رئيس الدولة ، ولا يؤثر قرار العفو عن العقوبة على العقوبات التبعية والآثار الجنائية الأخرى المترتبة على الحكم بالإدانة ما لم ينص في أمر العفو عن خلاف ذلك إعمالا لنص المادة ٧٤ عقوبات .

والفرق بين العفو الشامل والعفو الجزئي يكمن في أن العفو الشامل يزيل الجريمة ويجعلها كأن لم تكن ، بل ويمحو الحكم الصادر بالإدانة وكافة الآثار المترتبة عليه سواء بالنسبة للماضي أو المستقبل ، أما العفو الجزئي فيقتصر أثره على الإعفاء من تنفيذها كلها أو بعضها أو استبدالها بعقوبة أدنى منها ، على أن يقتصر هذا الأثر على المستقبل دون أن يمتد ليشمل ما ترتب على تنفيذ العقوبة من آثار في الماضي فلا يمس العفو عن العقوبة الجريمة ذاتها أو حكم الإدانة الصادر فيها .

ويلاحظ أن محل العفو يتعلق بنوع ودرجة جسامة الأفعال ، ومن ثم فإن العفو الشامل يرد دائما على أفعال تتميز بدرجة عالية من الجسامة ، أما محل العفو عن العقوبة فيتعلق بأفعال أقل جسامة .

ويشترط لإعمال العفو في المجال التأديبي أن يتضمن النص الصادر بالعفو الإشارة الى تطبيقه على العقوبات التأديبية كما يشترط ألا يكون الفعل محل العفو من الأفعال المخلة بالشرف أو النزاهة أو حسن الآداب .

٧- إلغاء العقوبة التأديبية : أحياناً يلجأ الموظف إلى القضاء الإداري طالبا إلغاء الجزاء الإداري المعيب والتعويض عما يكون قد لحق به من ضرر بسببه ، خاصة وأن هناك العديد من العيوب التي تشوب الجزاء التأديبي والتي يمكن للقضاء الإداري الاستناد إليها في إلغاء الجزاء ، ويترتب على إلغاء الجزاء التأديبي قضائيا إزالة كافة الآثار القانونية والتبعية المترتبة على ذلك الجزاء ، فضلا عن إلزام الإدارة بأن تعيد الى الموظف كافة الحقوق والامتيازات التي كان يتمتع بها قبل توقيع الجزاء التأديبي عليه مع عدم إخلال ذلك بحق الموظف في المطالبة بالتعويض عما لحقه من ضرر بسبب الجزاء المحكوم بإلغائه قضائية ونحوز الأحكام القضائية الصادرة بالإلغاء حجية مطلقة بالنسبة للكافة وليسن حجية نسبية .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " إن دعوى الإلغاء هى دعوى عينية دون جدال تقوم على مخاصمة القرار الإداري ذاته ، وإذاً فإلغاء القرار المطعون فيه قضائيا لا يقتصر أثره على طرفى الدعوى وإنما يسري في مواجهة الكافة وفقاً لما نصت عليه المادة ٥٢ من القانون الحالي لمجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٥٩/٣/٩ في الطعن رقم ١٤٤٠ لسنة ٢ق ، مجموعة أحكام العليا في عشر سنوات ، المبدأ رقم ١٠٠٤ ص١٠٣٩)

آثار إلغاء العقوبة التأديبية :

يترتب على الحكم الصادر بالإلغاء الجزاء التأديبي إزالة كافة الآثار القانونية والتبعية المترتبة عليه ويتعين على الإدارة إعادة الموظف الى مركزه الوظيفي السابق على توقيع الجزاء عليه .

لكن قد يكون قد تم تعيين موظف آخر خلفاً للموظف الذي تم مجازاته وفي هذه الحالة يتعين على الجهة الإدارية أن تسحب القرار الصادر بتعيين الموظف الجديد .

وقد قضت محكمة القضاء الإداري بأن " يتعين على الجهة الإدارية أن تعيد الموظف الى وظيفته وبذات الدرجة التي كان يشغلها ، وإذا تعذر عليها ذلك وجب سحب القرار الصادر بتعيين الموظف الجديد " (حكم محكمة القضاء الإداري الصادر بجلسة ١٩٥٤/١/٢٦ في الدعوى رقم ١٢٣٦ لسنة ٧ق)

وقد تكون الوظيفة التي يشغلها الموظف قد تم إلغاؤها هنا أيضا يتعين على الجهة الإدارية أن تعيد الموظف الى ذات الوظيفة ذاتها ، وإذا استحال عليها ذلك أعادت الموظف الى وظيفة أخرى من نفس درجته الوظيفية ولا يجوز لها أن تعينه في وظيفة أدنى في الدرجة لأن ذلك يعد بمثابة جزاء تأديبي مقنع يتعين إلغاؤه . (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٠/٤/٢٦ مجموعة أحكام العليا في عشر سنوات ص٩٤٨)

فالجمعية العمومية للفتوى والتشريع بمجلس الدولة قد انتهت الى "…. وتطبيقا لذلك يعد الموظف الذي ألغى قرار فصله كما لو كان مستمرا بوظيفته في خدمة الدولة خلال الفترة من تاريخ صدور قرار الفصل حتى تاريخ الحكم بإلغائه ، ومن ثم يستحق راتبه عن هذه الفترة لأن حرمانه من هذا الراتب يخالف مقتضى الحكم الصادر بإلغاء القرار ، إذ أن هذا الحرمان لا يستقيم ولا يقوم إلا على أساس الاعتداد بقرار الفصل المقضي بإلغائه مما يهدر حجية حكم الإلغاء وينطوي على إخلال واضح بالتزامات هذا الحكم على عاتق الإدارة ، والقول بحرمان الموظف من راتبه عن مدة فصله استنادا الى أنه لم يؤدي أعمال وظيفته خلال هذه المدة هذا قول مردود بأنه ولئن كان الموظف ملزما بأداء واجبات وظيفته والقيام بأعبائها إلا أنه حيث يكون مرد تخلفه عن تأدية هذا الالتزام عملا من جانب جهة الإدارة يثبت عدم صحته ومخالفته للقانون بحكم قضائي نهائي …. فإن هذا الإخلال يحتج به قبله ولا يضار به بحرمانه من رابته " (فتوى الجمعية العمومية للقسم الاستشاري للفتوى والتشريع بمجلس الدولة رقم ١٠٨٣ بتاريخ ١٩٦٠/١٢/٢١ مجموعة المبادئ القانونية في عشر سنوات من يناير ١٩٦٠ حتى يناير ١٩٧٠ ص٩٩٣)

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " إذا ما روعى أن القرار الذي يطالب المدعى بالتعويض عن الأضرار التي لحقته نتيجة صدوره قد ألغى ونفذ الحكم الصادر بإلغائه وعاد المدعى الى عمله فعلا وضمت الى مدة خدمته بالوزارة مدد عمله وهو خارجها في حدود ما يقضي به القانون وسويت حالته بعد هذا الضم ومنح عدة ترقيات كان في هذا خير تعويض له عن الأضرار المادية والأدبية التي لحقته نتيجة قرار الفصل " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٧٠/١/٣١ مجموعة المكتب الفني عام ١٩٧١ العدد الثاني ، القاعدة رقم ٢٩/ج ، س١٥).

المحاكم التأديبية :

أولاً : أنواع المحاكم التأديبية وتشكيلها :

تتكون المحاكم التأديبية من : ١- المحاكم التأديبية للعاملين من مستوى الإدارة العليا ومن يعادلهم . ٢- المحاكم التأديبية للعاملين من المستويات الأول والثاني ومن يعادلهم ، ويكون لهذه المحاكم نائب رئيس المجلس يعاون رئيس المجلس في القيام على شئونها . (المادة ٧ من قانون مجلس الدولة)

فيلاحظ مما تقدم أن المحاكم التأديبية تنقسم الى نوعين بحسب المستوى الوظيفي للموظف مرتكب المخالفة ، فهناك محكمة تأديبية لمستوى الإدارة العليا ومن يعادلهم ، وهناك المحاكم التأديبية المتعلقة بالعاملين من المستوى الأول والثاني والثالث ومن يعادلهم .

ويكون مقار المحاكم التأديبية للعاملين من مستوى الإدارة العليا في القاهرة والإسكندرية وتؤلف من دائرة أو أكثر تشكل كل منها من ثلاث مستشارين ويكون مقار المحاكم التأديبية للعاملين من المستويات الأول والثاني والثالث في القاهرة والإسكندرية وتؤلف من جزائر تشكل كل منها برئاسة مستشار مساعد على الأقل وعضوية اثنين من النواب على الأقل ويصدر بالتشكيل قرار من رئيس المجلس ، ويجوز بقرار من رئيس مجلس الدولة إنشاء محاكم تأديبية في المحافظات الأخرى ويبين القرار عددها ومقارها ودوائر اختصاصها بعد أخذ رأى مدير النيابة الإدارية ، وإذا اشتمل اختصاص المحكمة التأديبية أكثر من محافظو جاز لها أن تنعقد في عاصمة أى محافظة من المحافظات الداخلة في اختصاصها وذلك بقرار من رئيس مجلس الدولة " (المادة ٨ قانون مجلس الدولة)

وفي جميع الأحوال يكون هناك ممثل للنيابة الإدارية يحضر جميع الجلسات المتعلقة بالدعاوى التأديبية باستثناء أثناء نظر الطعون التأديبية ، وذلك لأم الطعن التأديبي يربط بين الطاعن والمحكمة فلا حاجة للنيابة الإدارية في ذلك .

ثانياً : اختصاص المحاكم التأديبية :

تختص المحاكم التأديبية بنظر الدعاوى التأديبية عن المخالفات المالية والإدارية التي تقع من : أولاً : العاملين المدنيين بالجهاز الإداري للدولة في وزارات الحكومة ومصالحها ووحدات الإدارة المحلية والعاملين بالهيئات العامة والمؤسسات العامة وما يتبعها من وحدات وبالشركات التي تضمن لها الحكومة حداً أدنى من الأرباح . ثانياً: أعضاء مجلس إدارة التشكيلات النقابية المشكلة طبقا لقانون العمل وأعضاء مجالس الإدارة المنتخبين طبقا لأحكام القانون رقم ١٤١ لسنة ١٩٦٣ المشار إليه . ثالثاً : العاملين بالجمعيات والهيئات الخاصة التي يصدر بتحديدها قرار من رئيس الجمهورية ممن تجاوز مرتباتهم خمسة عشر جنيها شهريا .

كما تختص هذه المحاكم بنظر الطعون المنصوص عليها في البندين تاسعا وثالث عشر من المادة العاشرة (م١٥ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢)

وقد جاءت المادة (١٧) من قانون مجلس الدولة تنص على أنه " يتحدد اختصاص المحكمة التأديبية تبعا للمستوى الوظيفي للعامل وقت إقامة الدعوى "

فيلاحظ من نص المادة السابقة اختصاص المحكمة التأديبية بنظر طعن معين أو دعوى تأديبية ما يتحدد تبعا للمستوى الوظيفي للعامل وقت إقامة الدعوى على الموظف المخالف وليس عند ارتكابه المخالفة التأديبية الأمر الذي أكدته المادة ٢٥ من قانون النيابة الإدارية حيث تنص على أنه " يتحدد اختصاص المحكمة التأديبية تبعا لدرجة الموظف وقت إقامة الدعوى وإذا تعدد الموظفون المقدمون للمحكمة كانت المحكمة المختصة بمحاكمة أعلاهم درجة هى المختصة بمحاكمتهم جميعاً " .

يتضح مما سبق أنه إذا تعدد المخالفين المرتكبين مخالفة تأديبية واحدة أو مخالفات مرتبطة رغم اختلاف مستواهم الوظيفي فإن المحكمة المختصة نوعيا بنظر الدعوى التأديبية هى أعلاهم في الدرجة الوظيفية.

أما المحكمة المختصة مكانيا بنظر الدعوى التأديبية المقامة ضد هذه الطائفة من العاملين هى المحكمة التي تقع المخالفة أو المخالفات في دائرة اختصاصها فتنص المادة (١٨) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ على أنه " تكون محاكمة العاملين المنسوبة إليهم مخالفة واحدة أو مخالفات مرتبطة ببعضها ومجازاتهم أمام المحكمة التي وقعت في دائرة اختصاصها المخالفة أو المخالفات المذكورة فإذا تعذر تعيين المحكمة عينها رئيس مجلس الدولة بقرار منه " .

وإذا وقعت المخالفة أو المخالفات المذكورة في عدة وزارات مختلفة بحيث يصعب تحديد المحكمة المختصة مكانيا بنظر الدعوى فيتم تحديد المحكمة المختصة بأنها المحكمة التي يتبعها العدد الأكبر من الموظفين المخالفين حيث تنص المادة (٢٤) من قانون النيابة الإدارية رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ على أنه " تكون محاكمة الموظف أو الموظفين المتهمين بارتكاب مخالفة واحدة أو مخالفات مرتبطة ببعضها ومجازاتهم على أساس اعتبارهم تابعين للجهة أو الوزارة التي وقعت فيها المخالفة أو المخالفات المذكورة ولو كانوا تابعين عند المحاكمة لوزارات أخرى فإذا تعذر تعيين المحكمة على الوجه السابق تكون المحاكمة أمام المحكمة المختصة بالنسبة للوزارات التي يتبعها العدد الأكبر من الموظفين ، فإذا تساوى العدد عينت المحكمة المختصة لقرار من رئيس مجلس الدولة "

سلطة المحكمة التأديبية :

فالمحكمة التأديبية تملك توقيع عدة جزاءات على المخالفين وفقا لأحكام القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ .

وقد نصت الفقرة الثالثة من المادة (٨٤) على اختصاص المحكمة التأديبية بالنسبة للجزاءات الواردة في بالبنود من (٩-١١) من المادة (٨٢) وهى : ٩- الخفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة مع حفظ الأجر بما لا يجاوز القدر الذي كان عليه قبل الترقية ، ١٠- الإحالة الى المعاش ، ١١- الفصل من الخدمة .

وتختلف الجزاءات التي توقعها المحاكم التأديبية مقدارا ونوعا حسب ما إذا كان الموظف المخالف لازال بالخدمة الوظيفية أم تركها .

فبالنسبة للموظف المخالف الموجود بالخدمة تملك المحكمة التأديبية توقيع الجزاءات الواردة بالقانون المنظم لشئونه الوظيفية أى أن المحكمة التأديبية تطبق لائحة الجزاءات الخاصة بالموظف المحال إليها .

ولقد أوضح قانون النيابة الإدارية رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ الجزاءات التي تملك المحكمة التأديبية توقيعها على المخالفين ، وقد ميز هذا القانون بين ما تملكه المحكمة تجاه الموظفين من الدرجة الأولى فما فوقها وبين الموظفين من الدرجة الثانية وما دونها.

فبالنسبة للجزاءات التي تملك توقيعها على موظفي الدرجة الأولى وما فوقها أوردتها المادة (٣١) من قانون النيابة الإدارية وهى تنحصر في : (اللوم - الإحالة الى المعاش أو العزل من الوظيفة مع الحرمان من كل أو بعض المعاش) .

أما بالنسبة للجزاءات التي توقع على موظفي الدرجة الثانية وما دونها فهى تنحصر في : (الإنذار - الخصم من المرتب لمدة لا تجاوز شهرين - تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تقل عن ستة أشهر - الحرمان من العلاوة - الوقف عن العمل بدون مرتب مدة لا تجاوز ثلاثة أشهر - خفض المرتب - خفض الدرجة - خفض المرتب والدرجة - العزل من الوظيفة مع حفظ الحق في المعاش أو المكافأة أو مع الحرمان من كل أو بعض المعاش أو المكافأة) .

كما تملك المحكمة التأديبية توقيع الجزاءات على العاملين بالجمعيات والهيئات الخاصة أو العاملين بالشركات التي تضمن لها الدولة حد أدنى من الربح فقد نصت المادة (١٩) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ على أنه " توقع المحاكم التأديبية الجزاءات المنصوص عليها في القوانين المنظمة لشئون من تجري محاكمتهم على أنه بالنسبة للعاملين بالجمعيات والهيئات الخاصة التي يصدر بتحديدها قرار من رئيس الجمهورية والعاملين بالشركات التي تتضمن لها الحكومة حد أدنى من الأرباح فتكون الجزاءات : (الإنذار - الخصم من المرتب لمدة لا تجاوز شهرين - خفض المرتب - تنزيل الوظيفة - العزل من الوظيفة مع حفظ الحق في المعاش أو المكافأة أو مع الحرمان من المعاش أو المكافأة وذلك في حدود الربع) .

وبالنسبة للموظف المخالف الذي انتهت خدمته فتوقع عليه المحكمة التأديبية عجم جزاءات وهذه الجزاءات يتعين أن تكون من الجزاءات التي يمكن توقيعها على من انتهت خدمته وانفصمت علاقته الوظيفية بالشركة فلم يعد مستحقا للمرتب ولا للترقية ولا للعلاوات .

وتنص المادة (٩١) من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ على أنه " ويجوز أن يوقع على من انتهت خدمته غرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ولا تجاوز الأجر الإجمالي الذي كان يتقاضاه العامل في الشهر عند تركه الخدمة " .

كما نصت المادة (٢١) من قانون مجلس الدولة على أنه " الجزاءات التأديبية التي يجوز للمحاكم التأديبية توقيعها على من ترك الخدمة هى : ١- غرامة لا تقل عن خمسة جنيهات ولا تجاوز الأجر الإجمالي الذي كان يتقاضاه العامل في الشهر الذي وقعت فيه المخالفة ، ٢- الحرمان من المعاش مدة لا تزيد عن ثلاثة أشهر ، ٣- الحرمان من المعاش فيما لا يجاوز الربع " .

اختصاص المحكمة التأديبية بالفصل في طلبات التعويض عن الأضرار المترتبة على الجزاء التأديبي :

فالمحكمة التأديبية كما تختص بنظر الطعون الوظيفية التي يرفعها العاملين على القرارات الجزائية تختص كذلك بالقضاء في قرارات إلغاء الجزاءات التأديبية بالإضافة الى الفصل في طلبات التعويض عن الأضرار التي لحقت بالموظف نتيجة القرار الصادر بمجازاته .

فإذا قام أحد العاملين بإحدى شركات القطاع دعواه أمام محكمة القضاء الإداري طالبا الحكم به بالتعويض عن الأضرار المادية والأدبية التي لحقت به جراء القرارات الصادرة بمجازاته فقد أصدرت حكمها بعدم اختصاصها وأحالت الدعوى الى المحكمة التأديبية والتي أصدرت حكمها بأن تدفع الشركة مبلغ خمسمائة جنيه على سبيل التعويض عن الأضرار عن الجزاءات التي حكم بإلغائها في ١٩٨٠/١٢/٦ في الطعن رقم ٣١١ لسنة ١٥ق من المحكمة التأديبية بالإسكندرية .

وقد قامت الشركة بالطعن على الحكم الأخير بقولها أن المحكمة التأديبية وكافة محاكم مجلس الدولة غير مختصة بنظر دعاوى التعويض على قرارات الجزاءات التي توقعها شركات القطاع العام .

وقد قضت المحكمة الإدارية في هذا الصدد بأنه " ومن حيث أن قضاء هذه المحكمة قد استقر على أن اختصاص المحكمة التأديبية في الطعن على قرارات الجزاءات التي توقع على العاملين بالقطاع العام لا تقتصر على الطعن بإلغاء الجزاء وهو الطعن المباشر بل يتناول طلبات التعويض عن الأضرار المترتبة على الجزاء ، فهى طعون غير مباشرة وكذلك غيرها من الطلبات المرتبطة به ، إذ أن كلا الطعين يستند الى أساس قانوني واحد يربط بينهما هو عدم مشروعية القرار الصادر بالجزاء ، فاختصاص المحاكم التأديبية في هذا المجال ينصب على كل ما يرتبط بالطعن عدم قرار الجزاء أو يتفرع عنه باعتبار أن قاضي الأصل هو قاضي الفرع .

ومن حيث أنه وفقا لهذا القضاء فإن ما تستند إليه الشركة الطاعنة في تقرر الطعن من عدم اختصاص المحكمة التأديبية بنظر دعوى التعويض عن قرارات الجزاءات سالفة الذكر ، غير صحيح مما يتعين معه إهداره " .

وتقوم مسئولية الإدارة التعويض على ثلاثة أركان وهى :

الأول : أن يلحق بالموظف المدعى أضرار مادية وأدبية جراء قرار الجزاء التأديبي

الثاني : أن يكون هناك خطأ من جانب الإدارة .

الثالث : أن تكون هناك علاقة بين خطأ الإدارة وضرر المدعى .

أى أنه ليس كل خطأ ترتكبه الإدارة يستوجب مسئوليتها التعويضية فقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " متى ألغت المحكمة التأديبية المختصة قرار فصل العامل لصدوره من غير السلطة المختصة قانونا وهى المحكمة التأديبية بالمخالفة لأحكام القانون فإن عيب عدم الاختصاص والذي شاب القرار وأدى الى إلغائه لا يصلح حتما وبالضرورة أساسا للتعويض طالما أن هذا العيب لم يكن مؤثرا في موضوع القرار بأن كان القرار سليما في مضمونه محمولا على أسبابه المبررة رغم مخالفة قاعدة الاختصاص ، وأنه من ثم فإن القضاء ثمة محل لمساءلة الجهة التي أصدرت هذا القرار والقضاء عليها بالتعويض ، لأن القرار كان سيصدر على أى حال بذات المضمون لو أن تلك القاعدة قد روعيت وعلى ذلك فمتى انتهت المحكمة التأديبية الى أن قرار فصل المدعى قد صدر صحيحا في مضمونه لقيامه على السبب المبرر له ، فإنه لا يستحق تعويضا عن هذا القرار لمجرد كونه مشوبا بعيب عدم الاختصاص ، وبالتالي فإن ما يطلبه من الحكم له بالتعويض لا يكون قائما على أساس سليم من القانون " (حكم الإدارية العليا في الطعن رقم ١٠٠٦ لسنة ٢٠ق عليا الصادر بجلسة ١٩٧٥/٣/٢٢)

وبناءًا عليه فقرارات الجزاء التأديبي التي تصدرها لإدارة إذا كانت صحيحة لا يعوض عنها الأمر الذي أشارت له المحكمة الإدارية في قولها "إن صدور قرار الفصل من مختص يملك سلطة إصداره قانونا واستوفى أوضاعه وشرائطه الشكلية وقام على سببه الذي يبرره وهو سبب مستند الى وقائع مادية صحيحة لو أثبت ثابت موجود في الأوراق من أفعال ارتكبها الموظف تكون ذنبا إداريا قوامه الإخلال بواجب الأمانة التي تتطلبها الوظيفة مما قدرت الإدارة خطورته ورتبت عليه الجزاء الذي ارتأته مناسبا بعد أن كونت اقتناعها وعقيدتها بإدانة سلوك الموظف على أساس ما قام به من قرائن ودلائل وشواهد أحوال وقد انتهت في حق الموظف الى نتيجة صحيحة استخلصتها استخلاصا سليما سائغا من الوقائع التي تؤدى ماديا وقانونيا الى تلك النتيجة " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٢/٤/٢ في الطعن رقم ٢٠١٩ لسنة ٦ق عليا).

الخطأ في القرار شكلاً لا يستلزم التعويض دائماً :

خلاصة المنازعة أن المطعون ضده كان قد أقام دعواه أمام المحكمة التأديبية بطلب إلغاء قرار مجازاته بخصم يومين من راتبه فقضت بعدم قبول الطعن شكلا لرفعه بعد الميعاد بالنسبة لطلب الإلغاء وإلزام الجهة الإدارية بأن تؤدي للمطعون ضده مبلغا وقدره عشرة جنيهات على سبيل التعويض على أساس ثبوت الخطأ في جانب الإدارة إذ لم تجر تحقيقا في الموضوع وهو إخلال بمبدأ جوهري لا يمكن بدونه إثبات المخالفة وهو ما سبب ضرراً للمطعون ضده .

وقد قامت الجهة الإدارية بالطعن على الحكم حيث قضى الحكم بعدم قبول الدعوى شكلا ورغم ذلك تعرض لموضوعها .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأن " ومن حيث أن السبب الذي بنى عليه الطعن في الحكم المذكور يقوم على غير أساس سليم من القانون ذلك أن عدم قبول الدعوى شكلا لرفعها بعد فوات الميعاد المقرر للطعن بالإلغاء لا يحول دون النظر في طلب التعويض ودون التعرض للموضوع ليس بهدف النيل من القرار الذي تحقق بفوات ميعاد الطعن فيه ، بل لبحث مدى أحقية المدعى في التعويض الذي يطالب به ثم قالت ومن حيث أن المحكمة انتهت بحكمها المطعون فيه الى أنه لما كانت الإدارة لم تجر تحقيقا مع المطعون ضده قبل توقيع الجزاء عليه فإن هذا يمثل ركن الخطأ في جانب الإدارة وإذ سبب الخطأ ضررا ماديا وأدبيا للمطعون ضده فإنها تحكم به بتعويض قدره عشرة جنيهات .

ومن حيث أن العيب المنسوب الى القرار الذي صدر بمجازاة للمطعون ضده بخصم يومين من أجره وهو عدم التحقيق معه قبل توقيع الجزاء يمثل إجراء شكليا جوهريا تحقق ضمانة أساسية له ، لم تعمل الإدارة على مراعاتها مما يمثل خطأ في جانبها.

ومن حيث أن العيب الشكلي الذي يشوب القرار الإداري لا يصلح حتما وبالضرورة أساسا للتعويض إذا كان القرار سليما في مضمونه محملا على أسبابه المبررة لإصداره وبمعنى آخر إذا كان سيصدر بذات المضمون لو أن القاعدة الشكلية التي أهدرت قد راعتها الإدارة قبل إصدار القرار .

والتعويض لا يقتصر على خطأ الإدارة وحدها بل قد تكون الإدارة مجنيا عليها نتيجة فعل العاملين فيها فيكون لها الحق في إصدار قرار بالجزاء التأديبي بالإضافة الى أحقيتها في التعويض . أى أنه متى ثبت خطأ الموظف بصورة جسيمة ألحقت بالإدارة ثمة أضرار فإنه ملزم بتعويض الجهة الإدارية .

تقادم الحق في التعويض :

فالتعويض المترتب على الإخلال بالإلزام هو من طبيعة الحق الناشئ عن هذا الالتزام لأنه هو المقابل له فيسري بالنسبة للتعويض مدة التقادم التي تسري بالنسبة للحق الأصلي ، وعلى ذلك فإن التعويض عن الأضرار المترتبة على قرار فصل الموظف دون وجه حق وهو مقابل حرمان الموظف من مرتبه يسقط الحق فيه بمضى مدة التقادم المسقط للمرتب ذاته وتلك استنادا لنص المادة (٥٠) من القسم الثاني من اللائحة المالية للميزانية والحسابات وتنص على أن الماهيات التي لم يطالب بها في مدة خمس سنوات تصبح حقا مكتسبا للحكومة ، وقد تضمنت قاعدة قانونية واجبة التطبيق في علاقة الحكومة بموظفيها تقوم على اعتبارات تنظيمية تتعلق بالمصلحة العامة استقرارا للأوضاع الإدارية هو ما يقتضي الحكم بسقوط حق الموظف في المرتب أو التعويض عن الحرمان منه بمضى المدة ما لم يكن ثمة إجراءات قاطع أو سبب موقف لسريان هذا المدة في حقه طبقا للقواعد العامة . (الطعن رقم ٤٧٥ لسنة ٢٢ق عليا جلسة ١٩٨١/١١/٢٨).

وأخيراً يجب أن ننوه الى أن المحكمة التأديبية هى حاجة السلطة في تقدير التعويض فهى التي تقدر مبلغ الضرر الذي لحق بالمدعى جراء خطأ الإدارة ، واضعة في اعتبارها كافة ملابسات الدعوى وظروف المدعى الشخصية والعائلية والاجتماعية والاقتصادية حتى يمكنها تقدير مبلغ التعويض .

الطعــن التـأديبـــي :

رأينا عند تناول الطلبات التي يقدمها الموظفين العموميين بإلغاء القرارات النهائية للسلطات التأديبية أن قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ نص صراحة في المادة (١٢) على عدم قبول هذه الطلبات قبل التظلم منها وانتظار المواعيد المقررة للبت في التظلم .

التظلمــات :

ويقصد بالتظلم الوسيلة التي كفلها القانون للموظف المخالف لمواجهة الجزاءات التي تصدرها الإدارة ويطلب فيها أن تعيد الإدارة النظر في قرارها الجزائي.

شكل التظلم :

لا يشترط في التظلم شكل خاص ، ولكن يشترط أن يشير المتظلم فيه الى القرار إشارة واضحة تنبئ عن علمه بصدوره ومضمونه أى أن تكون عباراته واضحة تشير الى طعن على قرار أو قرارات معينة بذاتها .

وقد قضت محكمة النقض بأنه " التظلم وإن كان لا يشترط فيه أن يرد في صيغة خاصة أو أن يتضمن رقم القرار محل التظلم أو تاريخه إذ قد يتعذر على صاحب الشأن معرفة ذلك إلا أنه لكى يحدث أثره يجب أن يشير المتظلم فيه الى القرار إشارة واضحة تنبئ عن علمه بصدوره ومضمونه ومن ثم فلا يعد تظلما إذ جاءت عباراته عامة لا تشير الى طعن على قرار أو قرارات معينة بذاتها وغني عن البيان أن مدى التجهيل في التظلم وأثره وإنما هى مسألة تقديرية مردها الى المحكمة (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٩٣/١٢/١٨ في الطعن رقم ٣١١١ لسنة ٣٢ق عليا ، وحكمها الصادر بجلسة ١٩٩٥/١/٢٨ في الطعن رقم ١٥٤٣ لسنة ٣٧ق عليا).

طــرق التظلــم :

لقد نظمت المادة (٨٤) من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ طرق التظلم من القرارات الإدارية وذلك على النحو التالي :

القرارات الصادرة من شاغلي الوظائف العليا يكون التظلم فيها الى رئيس مجلس الدولة خلال خمسة عشر يوما من تاريخ إخطار العامل بالقرار الصادر بمجازاته .

القرارات الصادرة من رئيس مجلس الإدارة يكون التظلم الى رئيس مجلس إدارة الشركة خلال خمسة عشر يوما من تاريخ إخطار العامل بالجزاء الموقع عليه على أن تعرض هذه التظلمات على لجنة ثلاثية يشكلها مجلس الإدارة ويكون من بين أعضائها عضو تختاره اللجنة النقابية .

الجزاءات الصادرة من مجلس إدارة الشركة ويكون التظلم من هذه الجزاءات أمام المحكمة التأديبية المختصة خلال ٣٠ يوما من تاريخ إخطار المتظلم بالجزاء الموقع عليه .

الجزاءات الصادرة من رئيس الجمعية العمومية للشركة يكون التظلم من هذه الجزاءات أمام المحكمة التأديبية المختصة خلال ٣٠ يوميا من تاريخ إخطار المتظلم بالجزاء الموقع عليه .

أنواع التظلم :

أولاً : من حيث السلطة المختصة بفحصه :

التظلم الولائي : وهو التظلم الذي يتقدم به صاحب الشأن الى ذات السلطة التي أصدرت القرار بمجازاته وذلك بهدف إعادة النظر في هذا القرار .

التظلم الرئاسي : وهو التظلم الذي يقدمه المتظلم للجهة الرئاسية مصدره القرار باعتبارها الجهة الرقابية على أعمال الإدارات التابعة لها .

ثانياً : من حيث المترتب عليه:

وينقسم هو أيضاً بدوره الى تظلم وجوبي وتظلم جوازي :

التظلم الوجوبي : هو الذي نص عليه المشرع صراحة وجعل منه شرطا لقبول الطعن بالإلغاء ورتب على نخلفه عدم قبول الطعن .

التظلم الجوازي : وهو التظلم الذي لا يترتب على تخلفه رفض الطعن لعدم سابقة التظلم وبالتالي لا يتقيد بمواعيد فهو أمر اختياري لا يسوغ ترتيب أى أثر قانوني عليه كشرط لقبول الطعن .

ميعــاد التظلــم :

القاعدة وجوب تقديم التظلم خلال ستين يوما إعمالا لنص المادة (٢٤) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ التي استوجبت تقديم التظلم في الحالات التي نص المشرع على وجوب التظلم منها قبل رفع الدعوى ومنها القرارات المتضمنة الجزاء التأديبي وهى ستين يوما من تاريخ نشر القرار المطعون فيه .

فقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه إن ميعاد الطعن بالإلغاء يبدأ من تاريخ نشر القرار أو إعلانه أو ثبوت العلم اليقيني به وينقطع سريان هذا الميعاد بالتظلم الى مُصدر القرار أو السلطة الرئاسية وأنه إذا ثبت صدور قرار صريح برفض التظلم قبل القرار الحكمى بالرفض احتسب ميعاد الطعن من تاريخ الرفض الصريح وأما إذا انقضت فترة القرار الحكمى دون صدور قرار صريح احتسب الميعاد من التاريخ الفرضي للقرار الحكمى ولو صدر بعد ذلك قرار رفض صريح ومن المقرر في هذا الخصوص أن انتظام الميعاد المنصوص عليه بالمادة (٢٤) من قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ قبل رفع دعوى الإلغاء ليس مقصودا لذاته وإنما أريد به إتاحة الفرصة أمام جهة الإدارة لإعادة النظر في قرارها المتظلم منه وبهذه المثابة فإنه لا معنى لانتظار انقضاء الميعاد المشار إلأيه إذا عمدت جهة الإدارة الى البت في التظلم قبل انقضاء مدته ومن باب أولى لا توجد جدوى من انتظار الميعاد المشار إليه وعندئذ يتعين على صاحب الشأن أن ينشط لإقامة الطعن في الميعاد المقرر قانوناً " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٩٥/٣/٢٨ في الطعن رقم ٣٩٢٩ لسنة ٣٨ق عليا).

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " إن المحكمة قد استقر رأيها على أن فوات ستين يوما على تقديم التظلم دوت أن تجيب عنه السلطات المختصة يعتبر بمثابة رفض له ويكون ميعاد رفع الدعوى بالطعن في القرار المتظلم منه ستين يوما من تاريخ انقضاء الستين يوما المذكورة " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٩١/٤/٢٧ في الطعن رقم ١٦٦٠ لسنة ٣٣ق عليا ، مجموعة مبادئ العليا ، السنة ٣٩ ص١١٠٨).

يتبين من جميع ما سبق أن هناك ثلاثة شروط يجب توافرها في التظلم وإلا كان غير مقبولا وهذه الشروط هى :

(١) أن يقدم التظلم في قرار إداري نهائي :

فيجب أن يكون التظلم من قرار قد صدر من سلطة إدارية تملك حق إصداره دون حاجة الى تصديق سلطة إدارية أعلى ، أى أنه لا يجوز التظلم من قرار لا يزال يحتاج الى تصديق من سلطة أعلى .

(٢) أن يقدم التظلم الى الجهة مصدرة القرار أو الجهة الرئاسية :

فيجب أن يقوم صاحب الشأن بتقديم التظلم للجهة الإدارية مصدرة القرار أو الجهة الرئاسية لها فقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه "متى وصل التظلم الى علم الجهة الإدارية التي أصدرت القرار أو الهيئات الرئاسية لها في الميعاد القانوني فإنه يعتد به التظلم صحيح منتج لأثره ولهذا فإن تقديم التظلم الى النيابة الإدارية يكون منتجا لأثره متى أحالته الى جهة الاختصاص في الميعاد القانوني " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٦/١١/٢٦ في الطعن رقم ١٤٦٤ لسنة ١٠ق مجموعة مبادئ العليا في ١٥ سنة ، ص٣٢٥)

(٣) أن يقدم التظلم في الميعاد القانوني لرفع دعوى الإلغاء :

فيجب أن يقدم التظلم خلال ستين يوما من تاريخ نشر القرار أو إعلانه أو العلم به يقينياً .

أثــر التظلــم :

بتقديم التظلم ينقطع ميعاد رفع الدعوى وذلك إعمالا لنص الفقرتين الثانية والثالثة من المادة (٢٤) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ حيث نصتا على أنه وينقطع سريان هذا الميعاد بالتظلم الى الجهة الإدارية التي أصدرت القرار أو الهيئات الرئاسية ويجب أن يبت في التظلم قبل مضى ستين يوما من تاريخ تقديمه وإذا صدر القرار بالرفض وجب أن يكون مسببا ويعتبر مضى ستين يوما على تقديم التظلم دون أن تجيب عنه السلطات المختصة بمثابة رفضه ويكون ميعاد رفع الدعوى بالطعن في القرار الخاص بالتظلم ستين يوما من تاريخ انقضاء الستين يوما المذكورة " .

وقد قضت محكمة النقض بأنه " وينقطع هذا الميعاد بالتظلم الى الهيئة الإدارية التي أصدرت القرار أو الهيئات الرئاسية ويجب أن يبت في التظلم قبل مضى ستين يوما من تاريخ تقديمه وإذا صدر القرار بالرفض وجب أن يكون مسببا ، ويعتبر مضى ستين يوما على تقديم التظلم دون أن تجيب عنه السلطات المختصة بمثابة رفض له ويكون ميعاد رفع الطعن في القرار الخاص بالتظلم ستين يوما من تاريخ انقضاء الستين يوما المذكورة " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٩٦/٣/١٦ في الطعنين رقمى ١١٨٩ ، ١٣٤٦ لسنة ٣٩ق عليا)

فيلاحظ مما تقدم أن التظلم يقطع ما قبله ليبدأ سريان ميعاد جديد من تاريخ هذا الإجراء القاطع على نحو ما نصت عليه المادة (٢٤) من قانون مجلس الدولة وانقطاع الميعاد للتظلم يستند الى النصوص القانونية التي تقرر التظلم الوجوبي لأن الأصل هو سريان الميعاد وأن الانقطاع هو الاستثناء فلا يعمل بهذا الاستثناء إلا بنص صريح .

وفي حالة التظلم من القرار الإداري في الميعاد القانوني فإنه يجب رفع الدعوى في خلال ستين يوما محسوبة من القرار الصريح برفض التظلم أو من انتهاء الفترة التي يعتبر فواتها بمثابة قرار حكمى بالرفض أيهما أسبق

رفـض التظلـم :

عندما يقدم التظلم فإن الجهة الإدارية قد تتخذ موقفا صريحا بقبوله أو رفضه وإعلان صاحب الشأن بقرارها .

وقد لا تعلن الجهة قرارها في التظلم ولا تجيب على صاحب الشأن صراحة ، فإذا مضى ستين يوما على تقديم التظلم دون إجابة صريحة من الجهة الإدارية بشأنه فعدم الإجابة يعد بمثابة رفض التظلم ويبدأ سريان ميعاد الطعن ٦٠ يوما منذ فوات ٦٠ يوما على التظلم .

لكن قد يستغرق بحث التظلم مدة تزيد على الستين يوما ويتضح من مسلكها أنها جادة في إجابته وفي هذه الحالة يكون للمتظلم أن يعول على هذه الجدية في إجابته تظلمه ولا يبدأ حساب الميعاد إلا من تاريخ إفصاح الإدارة عن نيتها والعبرة ليست بجدية الإدارة في بحث التظلم وإنما بجديتها في إجابته الى تظلمه كأن توقف تحميل المتظلم بالأضرار المالية .

الطعـن التـأديبـي :

وهو عبارة عن عريضة تفتح باسم السيد المستشار رئيس المحكمة التأديبية وتشتمل على اسم الطاعن وعنوانه ووظيفته وبيان الجهة المطعون ضدها ومكان إعلانها بالإضافة الى مضمون قرار الجزاء التأديبي المطعون فيه لكن لا يشترط ذكر رقم القرار كما لا يشترط أن تكون العريضة موقعة من محام مقبول للمرافعة أمام محاكم مجلس الدولة .

ويجب أن تتضمن عريضة الطعن ما يفيد سابقة التظلم من القرار المطعون فيه وتاريخ ذلك إلا أن إغفال هذا البيان لا يعد مبطلا لعريضة الطعن طالما يمكن إثبات سابقة التظلم أثناء نظر الطعن .

ويعفى الطعن التأديبي من الرسوم فقد نصت المادة (٩٠) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أن " تعفى من الرسوم الطعون التي تقدم ضد أحكام المحاكم التأديبية " .

ومع ذلك فقد استقرت أحكام المحكمة الإدارية العليا على أن تقديم طلب الإعفاء من الرسوم في كافة الحالات تنقطع به مدة الطعن حتى في الحالة المنصوص عليها صراحة في المادة (٩٠) .

ويتم إيداع عريضة الطعن قلم كتاب المحكمة على أن يتم إعلانها إلى الجهة المختصة وإلى أصحاب الشأن.

وفي جميع الأحوال لابد وأن يقام الطعن التأديبي من صاحب المصلحة فيه وشرط المصلحة يعد من الشروط الواجب توافرها لإقامة أى دعوى .

فقد قضت محكمة النقض بأنه " يشترط لقبول دعوى الإلغاء أن يتوافر في رافعها شرط المصلحة ويتعين توافر هذا الشرط من وقت رفع الدعوى لحين الفصل فيها (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٨٧/٤/١٤ في الطعن رقم ١٩١٥ لسنة ٣١ق عليا ص١١٨) وبأنه " قبول الطعن منوط بوجوب توافر مصلحة للمدعى من وقت رفع الدعوى حتى الفصل فيها نهائيا" (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٦/١٢/٢٤ في الطعن رقم ١٣١ لسنة ٥ق عليا مجموعة مبادئ العليا في ١٥ عام ، ص٩٧١).

الطعن على قرارات الجزاء أمام القضاء :

ومن حيث أنه وإن كانت قرارات الجزاء الصادرة من شركات القطاع العام على العاملين فيها لا تعتبر من قبيل القرارات الإدارية بالمعنى المفهوم في فقه القانون الإداري لتخلف عنصر السلطة العامة عنها ولعدم تعلقها بمرافق عامة إلا أن إخضاعها للرقابة القضائية من قبل المحاكم التأديبية وهى محاكم مجلس الدولة وتطبيق القواعد والإجراءات والمواعيد المنصوص عليها في قانون مجلس الدولة شأنها شأن القرارات الإدارية من مقتضاه أن يجعل طلبات إلغاء هذه الجزاءات الموقعة على العاملين بالقطاع العام وهى المشار إليها في الفقرة (ثاني عشر) من المادة العاشرة من قانون مجلس الدولة تخضع في نطاق دعوى الإلغاء وقواعدها وإجراءاتها ومواعيدها لذات الأحكام التي تخضع لها طلبات إلغاء القرارات النهائية الصادرة من السلطات التأديبية بتوقيع جزاءات على الموظفين العموميين وهى الطلبات المشار إليها في الفقرة (تاسعا) من المادة (١٠) من قانون مجلس الدولة سالف الذكر الأمر الذي من شأنه ألا يكون ثمة اختلاف في ميعاد الطعن وطبيعته بالنسبة الى أى من هذين النوعين من الطعون .

ومن حيث أنه لما تقدم وكانت المادة (٢٤) الواردة تحت أولاً من الفصل الثالث من الباب الأول من قانون مجلس الدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ تقضي بأن ميعاد رفع الدعوى أمام المحكمة فيما يتعلق بطلبات الإلغاء ستون يوما كما تقضي بأن التظلم الى الجهة التي أصدرت القرار المطعون فيه أو الى رئاستها يقطع هذا الميعاد .

ومن حيث أن القرار بتاريخ ١٩٧٦/٧/٢٥ وفي ١٩٧٦/٩/٢٢ أخطر المتظلم برفض تظلمه فأقام دعواه بتاريخ ١٩٧٦/١١/١٤ في خلال الستين يوما التالية لإخطاره برفض تظلمه فمن ثم يكون الطعن قد أقيم خلال الميعاد المنصوص عليه في قانون مجلس الدولة (الطعن رقم ٥٩ لسنة ٢٤ق عليا جلسة ١٩٨٦/٢/١١).

ميعاد الطعن وقرارات الجزاء الصادرة من القطاع العام :

استقر قضاء هذه المحكمة – الإدارية العليا – على أنه وإن كانت قرارات الجزاء الصادرة من شركات القطاع العام على العاملين فيها لا تعتبر من قبل القرارات الإدارية لتخلف عنصر السلطة العامة ولعدم تعلقها بمرافق عامة إلا أن إخضاعها للرقابة القضائية من قبل المحاكم التأديبية وهى محاكم مجلس الدولة وتطبيق القواعد والإجراءات المنصوص عليها في قانون مجلس الدولة شأنها شأن القرارات الإدارية من مقتضاه أن يجعل طلبات إلغاء هذه الجزاءات الموقعة على العاملين بالقطاع العام تخضع في نطاق دعوى الإلغاء وقواعدها وإجراءاتها ومواعيدها لذات الأحكام التي تخضع لها طلبات إلغاء القرارات النهائية الصادرة من السلطات التأديبية بتوقيع جزاءات على الموظفين العموميين وهى الطلبات المشار إليها في الفقرة (تاسعا) من المادة العاشرة من قانون مجلس الدولة الأمر الذي من شأنه ألا يكون ثمة اختلاف بين ميعاد الطعن وطبيعته بالنسبة لأى من هذين الطعنين بالإلغاء . (الطعن رقم ٢٣٦٩ لسنة ٣٢ق عليا جلسة ١٩٨٧/٤/١٤)

يلاحظ من جميع ما سبق أن الطعن التأديبي يتعين لقبوله شكلاً أمرين : الأول : أن يتم التظلم من القرار المتضمن الجزاء التأديبي خلال ٦٠ يوما من تاريخ العلم به ، والثاني : أن يلجأ الى لجان فض المنازعات خلال مدة لا تتجاوز الستين يوما التالية للبت في التظلم .

دوافع الطعن التأديبي :

تنص الفقرة الأخيرة من المادة (١٠) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ على أنه " ويشترط في طلبات إلغاء القرارات الإدارية النهائية أن يكون مرجع الطعن عدم الاختصاص أو عيبا في الشكل أو مخالفة القوانين أو اللوائح أو الخطأ في تطبيقها أو تأويلها أو إساءة استعمال السلطة " .

فيلاحظ من نص هذه الفقرة أن هناك خمسة دوافع أو أسباب للطعن في الجزاء التأديبي وسنتناولها بشيء من التفصيل على النحو التالي :

١- عدم الاختصاص : فيجوز لصاحب الشأن الطعن على القرار التأديبي لصدوره من شخص ليس من سلطته إصدار القرارات التأديبية ، وبناء عليه يتعين على السلطة التأديبية أن تمارس اختصاصها التأديبي دون أن سمح لها بتفويض غيرها في ممارسة هذا الاختصاص .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " لا يجوز للمحافظ تفويض رؤساء الوحدات المحلية في توقيع الجزاءات التأديبية على العاملين بفروع الوزارات والخدمات الواقعة في النطاق الإقليم لهذه الوحدات . حيث أنه لا يوجد نص يبيح لك ولا تفويض في ممارسة الاختصاص التأديبي بغير نص " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٩١/١٢/٢٨ في الطعن رقم ٢٢٥٠ لسنة ٣٩ق عليا)

٢- عيب في الشكل : وهو يعني مخالفة القرار التأديبي للشكل الواجب قانونا وهو يرتبط بما يجب أن يسبق صدور الجزاء التأديبي من إجراءات تمهيدية تتمثل في التحقيق الإداري المستوفى لكافة المقومات والضمانات .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " ومن المسلم به وما استقر عليه قضاء هذه المحكمة كأصل عام في المساءلة التأديبية أياً كان التظلم الذي يخضع له العامل أنه لا يجوز توقيع جزاء على العامل إلا بعد التحقيق معه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه والحكمة من تطلب إجراء هذا التحقيق هو إحاطة العامل علما بما هو منسوب إليه وتمكينه من الدفاع عن نفسه قبل توقيع الجزاء عليه ومن ثم فلا يجوز مساءلة الطاعن ومجازاته تأديبيا عن مخالفة لم يحقق معه فيها ويكون بالتالي القرار المطعون فيه إذا قضى بمجازاته عن هذه المخالفة قد جاء مخالفا للقانون مخلا بضمانة أساسية من ضمانات التأديب المقررة " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٩٧/٧/٢٦ في الطعن رقم ٢١٦٧ لسنة ٤٣ق عليا)

٣- مخالفة القوانين أو اللوائح : أى أن تطبيق أى جزاء لم يرد النص عليه فإنه يغدو جزاء غير مشروع ، الأمر الذي تنقضي معه محل القرار التأديبي ويستوجب الطعن فيه .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " إن قرار مجلس تأديب أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر ، فيما تضمنه من مجازاة أحد أعضاء هيئة التدريس بعقوبة اللوم مع تأخير أول علاوة دورية مستحقة لمدة عامين ، وأسست حكمها على أن المقصود بتأخير العلاوة المستحقة لعض هيئة التدريس المحال لمجالس التأديب والمنصوص عليها بالمادة (٧٢) من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ بشأن إعادة تنظيم الأزهر ، أن يكون هذا التأخير لفترة واحدة وليس لمدة عامين كما أشار القرار المطعون فيه ، وانتهت المحكمة الى مخالفة قرار مجلس التأديب للقانون بابتداعه عقوبة غير مقررة تشريعيا ، وتأسيسا على ذلك قضت بتعديل قرار مجلس التأديب بمجازاة الطاعن بعقوبة اللوم مع تأخير العلاوة الدورية المستحقة لفترة واحدة وسنة واحدة " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٨٧/١١/٢١ في الطعن رقم ٣٦٤٨ لسنة ٢٩ق عليا ، مجموعة أحكام السنة ٣٣ ، جزء ١ ، ص٢١١)

وبأنه " القضاء ببطلان قرار الجزاء التأديبي لاستحالة تنفيذ العقوبة الواردة به وذلك بقولها " إن أعمال جزاء الخفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة يتطلب ألا يكون العامل في أدنى درجات السلم الوظيفي وصدور مثل هذا الجزاء على عامل في أدنى درجات التعيين يجعله مخالف للقانون لاستحالة تنفيذ العقوبة " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٨٨/٣/١٢ في الطعن رقم ١٥٥٤ لسنة ٣١ق عليا)

٤- إقامة الإدانة على أدلة مشكوك في صحتها : فيجب أن يكون سبب القرار التأديبي مشروع وثابت بالأوراق ويمكن الرجوع إليه متى دعت الضرورة .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " يجب الثبوت اليقيني لوقوع الفعل المؤثم استنادا الى أدلة كافية لتكوين عقيدة المحكمة ، ومن ثم لا يجوز إقامة الإدانة على أدلة مشكوك في صحتها ودلالتها وإلا كانت تلك الأدلة مزعزعة الأساس متناقصة المضمون " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٨٥/١١/٢٣ في الطعنين رقمى ٤٨٥ ، ٥١٨ لسنة ٢٩ق عليا ، أشار إليهما د/ عبد العزيز عبد المنعم ، مرجع سابق ص٣٢٨)

٥- إساءة استعمال السلطة : فإساءة الجهة الإدارية استعمال سلطتها في تحقيق الصالح العام كانت قراراتها باطلة .

وبالتالي إذا كان هدف الجهة الإدارية من وراء قرارها التأديبي هو التنكيل بالموظف أو الانتقام منه لسبب أو لآخر كان قرارها التأديبي مشوبا بعيب إساءة استعمال السلطة ومستوجبا إلغاؤه ، ولذلك قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه ". ملاحقة الجهة الإدارية للطاعن بتوقيع ثلاث جزاءات عليه للتنكيل به لأنه طالب بحقه فأنصفه القضاء ، هو قرار مشوب بسوء استعمال السلطة " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦١/٦/١٣ في الطعن رقم ١٠٩ لسنة ٢ق عليا ، مجموعة أحكام السنة ٦ ، ص١٠٤٩)

الدعــوى التأديبيـــة

تقام الدعوى التأديبية من النيابة الإدارية بإيداع أوراق التحقيق وقرار الإحالة قلم كتاب المحكمة المختصة ويجب أن يتضمن القرار المذكور الواجبة التطبيق ، وتنظر الدعوى في جلسة تعقد خلال خمسة عشر يوما من تاريخ إيداع هذه الأوراق قلم كتاب المحكمة ، ويتولى رئيس المحكمة تحديدها خلال الميعاد المذكور ، على أن يقوم قلم كتاب المحكمة بإبلاغ ذوي الشأن بقرار الإحالة ، وتاريخ الجلسة خلال أسبوع من تاريخ لإيداع الأوراق ، ويكون الإعلان في محل إقامة المعلن إليه أو في محل عمله بخطاب موصى عليه مصحوب بعلم الوصول ، ويتم إعلان أفراد القوات المسلحة ومن في حكمهم – ممن تسري في شأنهم أحكام هذا القانون – بتسليمه الى الإدارة القضائية المختصة بالقوات المسلحة . (م٣٤ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢)

وتنص المادة (٢٢) من القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ على أنه " يتضمن قرار الإحالة بيانا بالمخالفات المنسوبة الى الموظف ويحدد رئيس المحكمة جلسة لنظر الدعوى ، وتتولى سكرتارية المحكمة إعلان صاحب الشأن بقرار الإحالة وتاريخ الجلسة خلال أسبوع من تاريخ إيداع الأوراق ويكون الإعلان بخطاب موصى عليه بعلم الوصول " .

فيلاحظ مما تقدم أن إجراءات إقامة الدعوى التأديبية تتلخص في النقاط التالية:

إيداع أوراق التحقيق وقرار الإحالة قلم كتاب المحكمة التأديبية المختصة .

يجب أن يكون قرار الإحالة متضمناً كافة البيانات مثل أسماء المحالين للمحاكمة ودرجاتهم الوظيفية والمخالفات المنسوبة إليهم والأسانيد القانونية المؤيدة للدعوى .

يجب أن تنظر المحكمة التأديبية في الدعوى التأديبية خلال خمسة عشر يوما من تاريخ إيداع أوراق التحقيق قلم كتاب المحكمة .

يقوم قلم كتاب المحكمة التأديبية المختصة إعلان أصحاب الشأن بقرار الإحالة وتاريخ الجلسة خلال أسبوع من تاريخ إيداع الأوراق .

يتم إخطار المحال للمحاكمة التأديبية في محل إقامته أو في محل عمله بخطاب موصى عليه بعلم الوصول

المحكمة التأديبية والدعوى التأديبية :

تفصل المحكمة التأديبية في القضايا التي تحال إليها على وجه السرعة وعلى الوزراء والرؤساء المختصين موافاة المحكمة بما تطلبه من بيانات أو ملفات أو أوراق لازمة للفصل في الدعوى خلال أسبوع من تاريخ الطلب ولا يجوز تأجيل نظر الدعوى أكثر من مرة لذات السبب على ألا تجاوز فترة التأجيل أسبوعين ، وتصدر المحكمة حكمها في مدة لا تجاوز شهرين من تاريخ إحالة الدعوى إليها . (م٣٥ من قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢)

وإذا رأت المحكمة أن الواقعة التي وردت بأمر الإحالة أو غيرها من الوقائع التي تضمنها التحقيق تكون جريمة جنائية إحالتها الى النيابة العامة للتصرف فيها وفصلت في الدعوى التأديبية ، ومع ذلك إذا كان الحكم في دعوى تأديبية تتوقف على نتيجة الفصل في دعوى جنائية وجب وقف الأولى حتى يتم الفصل في الثانية ، ولا يمنع وقف الدعوى من استمرار وقف العامل وعلى النيابة تعجيل نظر الدعوى بمجرد زوال سبب الوقف . (م٣٩ قانون مجلس الدولة)

وتملك المحكمة التأديبية التصدي للوقائع المنسوب صدورها للمخالف والواردة بقرار الإحالة ، كما تستطيع التصدي لوقائع جديدة لم يشملها قرار الإحالة من تلقاء نفسها أو بناء على طلب النيابة الإدارية على أن تمكن العامل المخالف من تحضير دفاعه للرد عليها وذلك إعمالا لنص المادة ٤٠ من قانون مجلس الدولة والتي نصت على أن "تفصل المحكمة في الواقعة التي وردت بقرار الإحالة ومع ذلك يجوز للمحكمة من تلقاء نفسها أو بناء على طلب النيابة الإدارية التصدي لوقائع لم ترد في قرار الإحالة والحكم فيها إذا كانت عناصر المخالفة ثابتة من الأوراق وبشرط أن تمنح العامل أجلا مناسبا لتحضير دفاعه إذا طلب ذلك" .

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " إن المحكمة التأديبية لا تتقيد بالوصف الذي تسبغه النيابة على الوقائع المسندة الى الموظف لأن هذا الوصف ليس نهائيا بطبيعته ، وليس من شأنه أن يمنع المحكمة من تعديليه متى رأت أن ترد تلك الوقائع بعد تصحيحها الى الوصف الذي ترى هى أنه الوصف القانوني السليم ، وذلك بشرط أن تكون الوقائع المبينة بأمر الإحالة والتي كانت مطروحة أمام المحكمة هى بذاتها التي اتخذت أساسا الوصف الجديد " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٦/٢/٢٦ مجموعة أحكام السنة ١١ ص٤٦٦).

وتملك المحكمة التأديبية برغم إجراء التحقيق مع العامل المحال إليها سواء بمعرفة الجهة الإدارية أو النيابة الإدارية أن تستجوبه وأن تسمع الشهود ، ولها على الشهود ما للمحاكم العادية من إلزام الشاهد بالحضور أو إحالته الى النيابة العامة للشهادة الزور وذلك إعمالا لنص المادة ٣٦ من قانون مجلس الدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ والتي تضمنت "للمحكمة استجواب العامل المقدم للمحاكمة وسماع الشهود من العاملين وغيرهم / ويكون أداء الشهادة أمام المحكمة بعد حلف اليمين ، ويسري على الشهود فيما يتعلق بالتخلف من الحضور والامتناع عن أداء الشهادة أو شهادة الزور الأحكام المقررة لذلك قانونا وتحرر المحكمة محضرا بما يقع من الشاهد وتحيله الى النيابة العامة إذا رأت في الأمر جريمة " .

كما تملك المحكمة أن تقيم الدعوى على عاملين من غير من قدموا للمحاكمة أمامها إذا قامت لديها أسبابا جدية بوقوع مخالفة منهم وفي هذه الحالة يجب منحهم أجلا مناسبا لتحضير دفاعهم إذا طلبوا ذلك وتحال الدعوى برمتها الى دائرة أخرى بقرار من رئيس مجلس الدولة بناء على طلب رئيس المحكمة . (م٤١ قانون مجلس الدولة)

كما تملك المحكمة التأديبية أن توقع على الشاهد الممتنع عن الحضور للشهادة رغم إخطاره عقوبة الإنذار أو الخصم من المرتب لمدة لا تجاوز شهرين شريطة أن يكون من العاملين الذين تختص المحاكم التأديبية بمحاكمتهم . (م٣٦ قانون مجلس الدولة)

وتملك المحكمة التأديبية الاستعانة بأهل الخبرة في المسائل الفنية بهدف الوصول الى الحقيقة ، وهو ما أشارت إليه المحكمة الإدارية العليا بقولها " لا جدال في أن لهيئات التأديب الاستعانة بآراء الخبراء ، وأن انتدابهم أمامها لمهمة خاصة يعتبر إجراء من إجراءات التحقيق وليس في القاعدة التي تنظم تأديب الموظفين أو محاكمتهم ما يمنع من الاستعانة برأى جهة فنية متخصصة في الكشف عن الحقيقة والوصول الى الصواب ، سواء أكانت تلك الجهة تتبع من ناحية التنظيم الإداري ، الوزارة التي أحالت الموظف الى المحاكمة التأديبية أن لا تتبعها " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٥/١/٢٣ مجموعة أحكام السنة العاشرة ص٤٦٦)

وتملك المحكمة ندب الخبراء من تلقاء نفسها أو بناء على طلب ذوي الشأن ، وهو ما أكدته المحكمة الإدارية العليا بقولها " الخبرة هى طريق من طرق التحقيق يجوز للمحكمة أن تلجأ إليه بناء على طلب أصحاب الشأن أو من تلقاء نفسها إذا ما تراءى لها ذلك ، فمن ثم يحق لها رفض الطلب المقدم إليها بطلب ندب خبير إذا اقتنعت بعدم جدواه ، والعبرة في ذلك بإقناع المحكمة " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٧/١١/٢٥ مجموعة أحكام السنة ١٣ ص١١١)

إحالة الموظف المخالف الى المحكمة التأديبية :

رأينا فيما سبق أن قرار إحالة الموظف المخالف الى المحاكمة التأديبية هو أول إجراءات الدعوى التأديبية ويترتب على تخلفه بطلان الدعوى التأديبية ، فقد قضت المحكمة الإدارية العليا على أن " عدم إعلان الموظف المحال الى المحاكمة التأديبية بقرار الإحالة وتاريخ الجلسة المحددة لنظر الدعوى فإن ذلك يعد عيبا شكليا في الإجراءات يبطلها ويبطل الحكم الصادر على أساسها " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٢/١/٦ مجموعة أحكام السنة السابعة ص٢١٣).

أثر إحالة الموظف الى المحكمة التأديبية :

١- عدم جواز اتخاذ الجهة الإدارية أى قرار بخصوص موضوع الدعوى بعد حالتها للمحكمة التأديبية :

وقد قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه متى اتصلت الدعوى التأديبية بالمحكمة التأديبية تعين عليها الاستمرار في نظرها والفصل فيها ، ولا تملك الجهة الإدارية أثناء نظر الدعوى التأديبية أن تتخذ في موضوعها أى قرار من شأنه سلب ولاية المحكمة التأديبية ، ذلك أن تصرف الجهة الإدارية في الاتهام المسند الى المخالف بعد إحالته للمحكمة التأديبية ينطوي على غصب لسلطة المحكمة ينحدر بالقرار الى مرتبة الانعدام " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٧١/٥/١٥ في الطعن رقم ٦١٧ لسنة ١٢ق عليا ، وحكمها الصادر بجلسة ١٩٧٣/١/٢٧ في الطعنين رقمى ٩٦٣ ، ٩٧٤ لسنة ١٥ق عليا)

٢- عدم جواز ترقية الموظف المحال للمحكمة التأديبية :

لا تجوز ترقية عامل محال الى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية أو موقوف عن العمل في مدة الإحالة أو الوقف ، وفي هذه الحالة تحجز للعامل الوظيفة لمدة سنة فإذا استطالت المحاكمة لأكثر من ذلك وثبت عدم إدانته أو وقع عليه جزاء الإنذار أو الخصم أو الوقف عن العمل لمدة خمسة أيام فأقل وجب عدم ترقيته احتساب أقدميته في الوظيفة المرقى إليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه أو لم يحال الى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية ويمنح أجرها من هذا التاريخ ، ويعتبر العامل محالا للمحاكمة التأديبية من تاريخ طلب الجهة الإدارية أو الجهاز المركزي للمحاسبات من النيابة الإدارية إقامة الدعوى التأديبية " (م٨٧ من قانون العاملين المدنيين بالدولة)

٣- عدم قبول استقالة الموظف المحال للمحكمة التأديبية :

فقد نصت الفقرة الرابعة من المادة (٩٧) من قانون العاملين المدنيين بالدولة على أنه " فإذا أحيل العامل الى المحاكمة التأديبية فلا تقبل استقالته إلا بعد الحكم في الدعوى بغير جزاء الفصل أو الإحالة الى المعاش.

فيلاحظ أن المشرع قد غل يد الإدارة كلية في الاستقالة بنوعيها متى قدمت أو سلك نهجها بعد إحالة العامل الى المحاكمة التأديبية حيث قضى بعدم قبول مثل هذه الاستقالة إلا بعد الحكم في الدعوى .

أحكام المحكمة التأديبية :

أحكام المحاكم التأديبية نهائية ويجوز الطعن فيها أمام المحكمة الإدارية العليا في الأحوال المبينة في هذا القانون ، ويعتبر من ذوي الشأن في الطعن الوزير المختص ورئيس الجهاز المركزي للمحاسبات ومدير النيابة الإدارية . (م٢٢ قانون مجلس الدولة)

مفاد ذلك أن الأشخاص الذين يملكون حق الطعن في أحكام المحكمة التأديبية هم :

الشخص الذي صدر الحكم ضده يستوي في ذلك أن يكون شخص اعتباري طالما توافر فيه شرك المصلحة

الوزير المختص باعتباره قائد الجهة الإدارية التي يتبعها العامل .

الجهاز المركزي للمحاسبات باعتباره الجهاز الرقابي في الدولة خاصة بالنسبة للمخالفات المالية .

مدير هيئة النيابة الإدارية باعتبارها صاحبة الولاية في تحريك الدعوى التأديبية ومباشرتها والأمين عليها شأنها في ذلك شأن النيابة العامة التي تعتبر الأمينة على الدعوى الجنائية .

أما الحالات التي يجوز فيها الطعن في أحكام المحكمة التأديبية فقد أوردتها المادة (٢٣) من قانون مجلس الدولة الحالي وهى على سبيل الحصر :

إذا كان الحكم المطعون فيه مبنيا على مخالفة القانون أو خطأ في تطبيقه أو تأويله .

إذا وقع بطلات في الحكم أو بطلان في الإجراءات أثر في الحكم .

إذا صدر الحكم على خلاف حكم سابق حاز قوة الشيء المحكوم فيه سواء دفع بهذا الدفع أو لم يدفع ، ويتعين إقامة الطعن أمام المحكمة الإدارية العليا خلال ستين يوما من تاريخ صدور الحكم المطعون فيه

تأديب العاملين المدنيين بالدولة :

فقد صدر القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ موضحا نظام العاملين المدنيين بالدولة وقد نصت المادة الأولى منه على أنه " يعمل في المسائل المتعلقة بنظام العاملين المدنيين بالدولة بالأحكام الواردة بهذا القانون وتسري أحكامه على :

العاملين بوزارات الحكومة ومصالحها والأجهزة التي لها موازنة خاصة بها ووحدات الحكم المحلي .

العاملين بالهيئات العامة فيما لم تنص عليه اللوائح الخاصة بهم .

ولا تسري هذه الأحكام على العاملين الذين تنظم شئون توظفهم قوانين أو قرارات خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين والقرارات .

ويعتبر عاملا في تطبيق أحكام هذا القانون كل من يعين في إحدى الوظائف المبينة بموازنة كل وحدة " .

أوضحت هذه المادة أن قانون نظام العالمين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ يسري على كافة العاملين بوزارات الحكومة ومصالحها والأجهزة التي لها موازنة خاصة وحدات الحكم المحلي ، كما وأنها تسري كذلك على العاملين بالهيئات العامة فيما لم تنص عليه اللوائح الخاصة بهم .

ولا يسري أحكام هذا القانون على العاملين الذين تنظم شئونهم الوظيفية قوانين أو لوائح خاصة كالهيئات القضائية وأعضاء هيئة التدريس بالجامعات وموظفي السلكين الدبلوماسي والقنصلي .

وعلى ذلك يسري قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة على كافة العاملين المدنيين بالدولة حتى أولئك الذين تنظم شئون توظفهم قوانين وقرارا خاصة شريطة ألا يكون هناك نص قانوني أو قرار ينظم هذه المسألة المعروضة ولو بصورة جزئية .

وكل عامل يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو يظهر بمظهر من شأنه الإخلال بكرامة الوظيفة يجازي تأديبيا (م٧٨ من قانون العاملين المدنيين بالدولة)

إلا أن المادة (٧٩) من ذات القانون قد نصت على أنه "" لا يجوز توقيع جزاء علي العامل إلا بعد التحقيق معه كتابة وسماع أقواله وتحقيق دفاعه ويجب أن يكون القرار الصادر بتوقيع الجزاء مسببا ومع ذلك يجوز بالنسبة لجزاء الإنذار والخصم من الأجر لمدة لا تجاوز ثلاثة أيام يكون الاستجواب أو التحقيق شفاهه علي أن يثبت مضمونه في القرار الصادر بتوقيع الجزاء " .

المادة ٧٩ من نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، حظرت توقيع جزاء علي العامل إلا بعد التحقيق معه وسماع أقواله وتحقيق دفاعه ، والحكمة من تطلب إجراء هذا التحقيق هي إحاطة العامل علما بما هو منسوب إليه وتمكينه من الدفاع عن نفسه قبل توقيع الجزاء عليه ، وما يستتبع ذلك من وجوب استدعاء العامل موضوع المساءلة وسؤاله ومواجهته بما هو مأخوذ عليه وإتاحة الفرصة له للدفاع عن نفسه ومناقشة شهود الإثبات وسماع من يرى الاستشهاد بهم من شهود النفي وغير ذلك من مقتضيات الدفاع وذلك لتحقيق الضمان وتوفير الاطمئنان للعامل المذكور وهو أمر تقتضيه العدالة وتمليه المصلحة العامة حتى يصدر الجزاء مستندا علي السبب المبرر له دون ثمة تعسف أو انحراف ، ومن ثم لأن إجراء التحقيق مع العامل قبل توقيع الجزاء عليه يمثل في الواقع من الأمر ضمانة له ابتغاء استظهار مشروعية الجزاء وملاءمته .

وترتيبا علي ذلك فلا يكفي مجرد إلقاء أسئلة علي العامل حول وقائع معينة وإنما يلزم مواجهته بالاتهامات المنسوبة إليه حتى يكون علي علم بها وعلي بينة من اتهامه فيها ، فيعد دفاعه علي أساسها تمشيا لما قد يسفر عنه التحقيق من مجازاته – وبذا يكفل له حق الدفاع عن نفسه كضمانة أساسية في مجال التأديب وإلا كان القرار التأديبي بناء علي هذا التحقيق مشوبا بعيب مخالفة القانون .

والتحقيق الإداري يتم بمعرفة جهتين هما النيابة الإدارية والجهة الإدارية وقد نصت المادة (٧٩) مكرر من القانون سالف الذكر على أنه " تختص النيابة الإدارية دون غيرها بالتحقيق الإداري مع شاغلي الوظائف العليا – كما تختص دون غيرها بهذا التحقيق في المخالفات الناشئة عن ارتكاب الأفعال المحظورة الواردة بالبندين ٢ ، ٤ من المادة ٧٧ من هذا القانون.

وعلى الجهة الإدارية المختصة بالنسبة لسائر المخالفات أن توقف ما تجريه من تحقيق في واقعة أو وقائع وما يرتبط بها إذا كانت النيابة الإدارية قد بدأت التحقيق فيها ، وعلى تلك الجهة فور إخطارها بذلك إحالة أوراق التحقيق بحالته الى النيابة الإدارية .

ويقع باطلا كل إجراء أو تصرف يخالف أحكام الفقرتين السابقتين .

وعلى النيابة الإدارية أن تنتهي من التحقيق مع شاغلي الوظائف العليا خلال ستة أشهر من تاريخ إحالة المخالفة إليها أو اتصال علمها بها " .

فيلاحظ من نص المادة السابقة أن النيابة الإدارية تختص وحدها دون غيرها بالتحقيق إذا كان المخالف من شاغلي الوظائف العليا أو إذا كانت المخالفة مالية خلاف ذلك يكون من اختصاص الجهة الإدارية على ألا تكون النيابة الإدارية قد بدأت في التحقيق . أما إذا كانت النيابة الإدارية قد بدأت في التحقيق ومع ذلك استمرت الجهة الإدارية في التحقيق دون إحالة الأوراق الى النيابة الإدارية كان التحقيق باطل وبالتالي بطلان كافة الإجراءات المترتبة عليه

وقف العامل لصالح التحقيق :

لقد منحت المادة (٨٣) من قانون العاملين المدنيين بالدولة كل من السلطة المختصة ومدير النيابة الإدارية الحق في وقف العامل عن عمله احتياطيا إذا اقتضت مصلحة التحقيق معه فقد نصت على أن " لكل من السلطة المختصة ومدير النيابة الإدارية حسب الأحوال أن يوقف العامل عن عمله احتياطيا إذا اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر – ولا يجوز مد هذه المدة إلا بقرار من المحكمة التأديبية المختصة للمدة التي تحددها ويترتب على وقف العامل عن عمله وقف صرف نصف أجره ابتداء من تاريخ الوقف .

ويجب عرض الأمر فورا على المحكمة التأديبية المختصة لتقرير صرف أو عدم صرف الباقي من أجره فإذا لم يعرض الأمر عليها خلال عشرة أيام من تاريخ الوقف وجب صرف الأجر كاملا حتى تقرر المحكمة ما يتبع في شأنه .

وعلى المحكمة التأديبية أن تصدر قرارها خلال عشرين يوما من تاريخ رفع الأمر عليها فإذا لم تصدر المحكمة قرارها خلال هذه المدة يصرف الأجر كاملا – فإذا برئ العامل أو حفظ التحقيق معه أو جوزى بجزاء الإنذار أو الخصم من الأجر لمدة لا تجاوز خمسة أيام صرف إليه ما يكون قد أوقف صرفه من أجره ، فإن جوزى بجزاء أشد تقرر السلطة التي وقعت الجزاء ما يتبع في أن الأجر الموقوف صرفه ، فإن جوزى بجزاء الفصل انتهت خدمته من تاريخ وقفه ولا يجوز أن يسترد منه في هذه الحالة ما سبق أن صرف له من أجر " .

والمقصود بالوقف الاحتياطي كما عرفه القضاء هو " إسقاط ولاية الوظيفة عن الموظف إسقاطا مؤقتا ، فلا يتولى فيه سلطة أو يباشر لها عملا ، ذلك أن الموظف قد تسند إليه تهم وتوجه إليه مآخذ ، فيقتضي الأمر اقصاءه عن وظيفته ليجري التحقيق فيها توصلا للحقيقة وانبلاجها في جو خال من مؤثراته ، أو بعيدا عن سلطاته ، أو لأن في اتهامه ما يدعو الى الاحتياط والتصون للعمل العام الموكل إليه بتجريده منه ، وكف أيديه عنه ، أو لأن في الاتهام ما يشينه فيمس تبعا لذلك مركز الوظيفة التي يتولاها ، وتؤثر في حسن سير العمل ، فينحى عنها حتى يطهر من أدران ما شابه وعلق به ، من أجل ذلك شرع الإيقاف واستهديت غايته وحكمته " (حكم القضاء الإداري الصادر بجلسة ١٩٥١/٤/١٢ مجموعة أحكام السنة الخامسة ص٨٥٢ وما بعدها).

شروط الوقف الاحتياطي :

يشترط لوقف العامل احتياطيا توافر شرطين :

- الشرط الأول : أن يكون هناك تحقيق مع العامل المخالف :

فيجب أن يكون هناك تحقيق مع الموظف المخالف سواء كان تحقيقا إداريا أم جنائيا في مخالفة مالية أو إدارية منسوبة إليه ، وعليه فلا يجوز وقف العامل لاعتقاله ، إذ أن حالة الاعتقال من حالات القوة القاهرة التي تحو دون الإرادة الحرة للعامل المعتقل في الحضور الى مقر عمله في خلال أوقاته الرسمية كما لا يجوز قياس حالة الاعتقال على الحبس الاحتياطي أو الحبس تنفيذا لحكم جنائي لأن الوقف هنا يتم بقوة القانون .

وبناءًا عليه لا يجوز الوقف الاحتياطي إلا إذا كان هناك ثمة تحقيق يجرى مع الموظف قبل الإقدام على توقيع الجزاء التأديبي عليه .

لذلك قضت المحكمة الإدارية العليا بأنه " وقف الموظف عن العمل احتياطيا لا يسوغ إلا إذا كانت ثمة تحقيق ، واقتضت مصلحته هذا الإيقاف ، فإذا صدر قرار الوقف بعد انتهاء التحقيق الإداري الذي باشرته النيابة الإدارية ، وبعد انتهاء التحقيق الذي باشرته النيابة العامة ، وصدور الحكم النهائي في الاتهام والذي أوقف المدعى بسببه ، فإن قرار الوقف – والحال كذلك – يكون قد تم على غير ما يقضي به القانون ، حيث لم يكن ثمة تحقيق يجرى مع الموقف تقتضي مصلحته هذا الإيقاف وإنما صدر القرار – على ما بين من الأوراق – بمناسبة النظر في إنهاء خدمته للحكم عليه في الجناية المشار إليها ، ومن ثم يكون قرار الوقف فاقدا السبب الذي قام عليه مشوبا بالبطلان " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٧/١/١٧ في الطعن رقم ٩٢٥ لسنة ١٣ق عليا ، الموسوعة الإدارية الحديثة ، الجزء ٩ ، ص٩٠ ، ٩١).

-- الشرط الثاني : أن يكون الوقف لمصلحة التحقيق :

لا يكفي لوقف العامل احتياطيا عن العمل أن يكون هناك تحقيق مفتوح بل يتعين أن يكون الوقف لمصلحة التحقيق بمعنى أن بقاء العامل في عمله أثناء سير التحقيق قد يعوق القائمين بالتحقيق عن الوصول للحقيقة ، لأته قد يؤثر على الشهود أو يغير معالم الجريمة أو يمحو آثارها ، أو أن يأتي غير ذلك مما يؤثر تأثيرا ضارا على سير التحقيق .

مدة الوقف الاحتياطي :

فقد جاءت المادة (٨٣) من قانون العاملين المدنيين بالدولة متضمنة " للسلطة المختصة أن توقف العامل عن عمله احتياطيا إذا اقتضت مصلحة التحقيق معه ذلك لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر ...." .

كما نصت الفقرة الأخيرة من المادة (١٠) من قانون النيابة الإدارية على أنه " ..... زلا يجوز أن تزيد مدة الوقف عن ثلاثة أشهر إلا بقرار من المحكمة التأديبية المختصة .

فيلاحظ من هذه النصوص أن السلطة المختصة بالوقف لا تملك أن توقف العامل عن العمل إلا لمدة لا تزيد عن ثلاثة أشهر ، وأن لهذه السلطة الحق في أن توقف العامل خلال هذه المدة بقرار واحد ودفعة واحدة أو بقرارات متتالية بشرك ألا تزيد عن ثلاثة أشهر .

ويراعى أن تحسب مدة الشهر على أساس ثلاثين يوما كمتوسط لكل شهر بدلا من أن يكون هناك اختلاف في كل شهر عن الآخر ، وذلك إعمالا لعدالة الإجراء وعدم اختلاف المدة من حالة الى أخرى .

والأصل طبقا للنصوص المشار إليها بطلان القرار الصادر بوقف أحد العاملين من السلطة المختصة بإصداره إذ جاوز مدة الثلاثة أشهر دون أن تكون المدة الزائدة بقرار من المحكمة التأديبية المختصة ، إلا أن المحكمة الإدارية العليا أخذت بمبدأ الإقرار أو الموافقة اللاحقة وذلك بتصحيح القرار الصادر من السلطة المختصة بالوقف فيما يجاوز هذه المدة وذلك بقولها " إن المدة المحددة للوقف عن العمل لمصلحة التحقيق والتي تصدر عن الجهة الإدارية وإن كان القانون قد حدد لها حد أقصى وهو ثلاثة شهور إلا أن هذه المدة كما جرى قضاء هذه المحكمة هى مدة تنظيمية لا يترتب البطلان على تجاوزها وأن ما يصدر من قرارات من الجهات الإدارية عن مدد تربو عليها يصححها إقرار المحكمة التأديبية لهذا الوضع عند عرض الأمر عليها بعد ذلك ، سواء كان هذا الإقرار صريحا أو ضمنيا بالموافقة على المد من مدة لاحقة " (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٦٣/٥/١٩ في الطعن رقم ١١٥٧ لسنة ٦ق ، الموسوعة الإدارية الحديثة ، ج٩ ص٨٤ ، أشار إليه اللواء / محمد ماجد ياقوت "التحقيق في المخالفات التأديبية" ، المرجع السابق ص٤٥٩ ، ٤٦٠)

أما إذا أرادات السلطة الإدارية أن توقف الموظف أكثر من ثلاثة أشهر فعليها أن تلجأ الى المحكمة التأديبية المختصة للحصول على موافقتها ، وعند عرض الأمر على المحكمة يكون لها الحرية في تحديد مدة الوقف التي تقتضيها الظروف ، فقد تحدد – وهذا هو الغالب – مدة معينة ثم يعاد إليها الأمر في نهايتها ، وقد توقف الموظف احتياطيا لحين الانتهاء من المحاكمة التأديبية أو الجنائية ، فالمحكمة التأديبية غير مقيدة إذن بمدد محددة للوقف وهو ما انتهت إليه المحكمة الإدارية العليا . (حكم الإدارية العليا الصادر بجلسة ١٩٥٩/٢/١٤ س٤ ص٨١٦ ، أشار إليه د/ محمود أبو السعود ، المرجع السابق ص٢٧١).

آثار الوقف الاحتياطي :

يعني الوقف عن العمل ، غل يد الموظف الموقوف احتياطيا عن ممارسة كافة أعباء الوظيفة ويكون ذلك بإبعاده عن أعمال الوظيفة وهى الغاية التي شرع الوقف من أجلها ، فإذا باشر الموظف رغم وقفه عملا من أعمال الوظيفة اعتبار هذا العمل منعدما لصدوره من شخص لا ولاية له أصلا في القيام به .

كما يترتب على وقف العامل عن عمله وقف صرف نصف أجره ابتداءً من تاريخ الوقف . (م ٨٣ قانون العاملين المدنيين بالدولة)

ومن آثار الوقف كذلك أنه " لا تجوز ترقية عامل محال الى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية الموقوف عن العمل في مدة الإحالة أو الوقف عن العمل لمدة خمس أيام فأقل وجب عند ترقيته احتساب أقدميته في الوظيفة المرقى إليها من التاريخ الذي كانت تتم فيه لو لم يحال الى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية ويمنح أجرها من هذا التاريخ " (م٨٧ قانون العاملين المدنيين بالدولة)

إلا أن الوقف الاحتياطي لا يؤثر على استحقاق الموظف الموقوف للعلاوات الدورية المستحقة له ما لم يحرم منها لسبب آخر ، هذا بالإضافة الى أن الوقف الاحتياطي وإن كان يؤثر في مرتب الموظف الموقوف إلا أنه لا يؤثر في احتساب مدة الوقف من مدة المعاش .

التصرف في التحقيق :

يكون الاختصاص في التصرف في التحقيق طبقا لنص المادة ٨٢ من قانون العاملين بالدولة كما يلي :

١. لشاغلي الوظائف العليا كل في حدود اختصاصه حفظ التحقيق أو توقيع جزاء الإنذار أو الخصم من المرتب بما لا يجاوز ثلاثين يوما في السنة بحيث لا تزيد مدته في المرة الواحدة على خمسة عشرة يوما وللرؤساء المباشرين الذين يصدر بتحديدهم قرار من السلطة المختصة في حدود اختصاصه حفظ التحقيق أو توقيع جزاء الإنذار أو الخصم من المرتب بما لا يجاوز خمسة عشر يوما في السنة بحيث لا تزيد مدته في المرة الواحدة على ثلاثة أيام .

وللسلطة المختصة حفظ التحقيق أو إلغاء القرار الصادر بتوقيع الجزاء أو تعديله ولها أيضا إذا ألغت الجزاء أن تحيل العامل الى المحاكمة التأديبية وذلك خلال ثلاثين يوما من تاريخ إبلاغها بالقرار .

٢. للسلطة المختصة حفظ التحقيق أو توقيع الجزاءات الواردة في البنود من ١ : ٦ من الفقرة الأولى من المادة ٨٠ ولا يجوز أن تزيد مدة الخصم من الأجر في السنة الواحدة على ستين يوما سواء تم توقيع جزاء الخصم دفعة واحدة أو على دفعات وكذلك الجزاءين الواردين في البندين ٢٢١ من الفقرة الثانية من المادة المشار إليها .

٣. كما يجوز للسلطة المختصة توقيع الجزاءات الواردة في البنود ٧ ، ٨ ، ٩ من المادة ٨٠ وذلك في المخالفات الجسيمة التي تجددها لائحة الجزاءات .

٤. تختص المحكمة التأديبية بتوقيع أى من الجزاءات المنصوص عليها في المادة ٨٠ وتكون الجهة المنتدب أو المعار إليها العامل أو المكلف بها هى المختصة بالتحقيق معه وتأديبه طبقا للأحكام سالفة الذكر وذلك عن المخالفات التي يرتكبها خلال فترة الندب أو الإعارة أو التكليف .

العقوبات التأديبية :

فقد جاءت المادة (٨٠) من قانون العاملين المدنيين بالدولة توضح العقوبات التي يتم توقيعها على العاملين وهى :

الإنذار :

تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر .

الخصم من الأجر لمدة لا تجاوز شهرين في السنة ، ولا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذا لهذا الجزاء ربع الأجر شهريا بعد الجزاء الجائز الحجز عليه أو التنازل عنه قانونا .

الحرمان من نصف العلاوة الدورية .

الوقف عن العمل لمدة لا تجاوز ستة أشهر مع صرف نصف الأجر .

تأجيل الترقية عند استحقاقها لمدة لا تزيد عن سنتين .

خفض الأجر في حدود علاوة .

الخفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة .

الخفض الى وظيفة في الدرجة الأدنى مباشرة مع خفض الأجر الى القدر الذي كان قبل الترقية .

الإحالة الى المعاش .

الفصل من الخدمة .

أما بالنسبة للعاملين من شاغلي الوظائف العليا فلا توقع عليهم إلا الجزاءات التالية :

التنبيه .

اللوم .

الإحالة الى المعاش .

الفصل من الخدمة .

فنلاحظ أن المشرع في هذه المادة الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين وهى على سبيل الحصر وقد بدأ المشرع بأخف هذه الجزاءات وانتهى بأشدها وهى الفصل من الخدمة .

وقبل الفصل من الخدمة مباشرة تأتي عقوبة الإحالة الى المعاش ، وبأيهما تنفصم العلاقة الوظيفية بين العامل والجهة التي يعمل بها ، ولا خلاف في أن انفصام العلاقة الوظيفية يحدث آثارا شديدة الخطورة على الحياة الاجتماعية والشخصية للعامل ، لكن المشرع عندما نص على العقوبتين معا لم يكن ذلك منه على سبيل العبث والتكرار ، بل نظر الى الذنب التأديبي فوجد أن العامل قد يرتكب ذنبا لن ينصلح معه حاله في مستقبل أيامه ، وقد يرتكب ذنبا يفقده الصلاحية لمباشرة عمله الذي كان يتولاه وإن كان أهلا لأعمال أخرى ، ومن هذا المنطلق نص على عقوبة الفصل من الخدمة كى تكون مانعا من تولي أى عمل لمدة حددها القانون ، ونص على عقوبة الإحالة الى المعاش كى لا تكون حائلا بين من قضى بإحالته الى المعاش وبين إعادة تعيينه مرة أخرى دون انتظار لمدة معينة .

ويترتب على ذلك أن العامل إذا كان يشغل عملين في وقت واحد ، وقضى بفصله من أحدهما فإن الفصل يتعدى العمل الذي فصل منه الى العمل الآخر ، فيعدو مفصولا منهما معا ، أما إذا قضى بإحالته الى المعاش في أيهما فإن ذاك لا يحول دون استمراره في شغل العمل الآخر .

وتطبيق نظرية الغلو في توقيع الجزاءات تجد تطبيقها العملي في مجال عقوبة الفصل من الخدمة والإحالة الى المعاش ، وربما ابتدعها وطبقها القضاء التأديبي لمواجهة هاتين العقوبتين لشدتهما وخطورتهما ، والذي يبدو لنا أن مجال إعمال عقوبة الفصل إنما يكون حين تبعث الخطورة الإجرامية من نفس العامل بما يفقده الصلاحية لأى عمل ، في حين يتعين إعمال عقوبة الإحالة الى المعاش حين يفقد العامل أهلية مزاولة ومباشرة العمل الذي يزاوله فقط لوقوعه في خطأ جسيم نتيجة عدم تفهمه لطبيعة العمل أو موجباته حال انعدام خطورته الإجرامية .

يختلف جزاء الفصل عن جزاء الإحالة الى المعاش ، في أن الثاني أخف من الأول لوروده مرتبا قبله ، ويترتب على ذلك أن الإحالة الى المعاش لا تحول دون تعين من انتهت خدمته بالإحالة الى المعاش قبل مضى أربع سنوات .

فقد قضى بأن " من حيث أن نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ينص في المادة (٨٠) منه على الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على العاملين وقد ورد ترتيب هذه الجزاءات بالنسبة للعاملين من غير شاغلي الوظائف العليا ، شأن الطاعن على نحو راعى فيه التدرج في أنواع الجزاءات.

ومن ثم فإنه وقد أورد جزاء الإحالة الى المعاش قبل جزاء الفصل من الخدمة مباشرة فإن جزاء الإحالة الى المعاش يعتبر والحال كذلك أخف من جزاء الفصل من الخدمة ، بما مفاده أن الآثار التي تترتب على توقيع جزاء الإحالة الى المعاش على العامل تكون أقل حدة من الآثار التي يرتبها توقيع جزاء الفصل من الخدمة عليه .

ومن حيث أن الأحكام التأديبية شأنها شأن الأحكام الجزائية بصفة عامة ، لا يجوز التوسع في تفسير النصوص المقررة لها تخفيفا – بإضافة قيود لإنزالها – وتشديدا – بمراعاة ظروف لإعمالها – ما لم يكن الاعتداد بهذه القيود وتلك الظروف مصدرة الأحكام العاملة للقانون التي تسمح بإعمالها عند قيام المقتضى ، ومن ثم إذا ما قرر النص جزاء معينا ، وورد هذا النص مطلقا من كل قيد غير معلق على شرط أو آخر لإعماله ولا يتعارض تنفيذه مع الأوضاع التي تقررها القوانين فإنه لا يتأتى والحال كذلك تعطيل تطبيقه بابتداع قيوداً أو اختلاف شروط لتعارض ذلك مع مبدأ المطلق يؤخذ على إطلاقه .

ومن حيث أن النصوص التي تقرر الجزاءات التأديبية باعتبارها جزء من الأحكام التأديبية بصفة عامة ، يسري في شأنها ما سبق بيانه وبمراعاة أن ما يعول عليه من آثار يترتب على توقيعها هو ما ينصرف من هذه الآثار الى حياة العامل الوظيفية وهذه الآثار هى التي من شأنها جعل جزاء تأديبي معين أخف من جزاء تأديبي آخر .

ومن حيث أنه متى كان ما تقدم وكانت المادة (٢٠) من نظام العاملين المدنيين بالدولة قد نصت على أنه " يشترط فيمن يعين في إحدى الوظائف ...." إلا يكون قد سبق فصله من الخدمة بقرار أو حكم تأديبي نهائي ما لم تمضي على صدوره أربع سنوات على الأقل ، بيد أنها لم يشترط في تعيين من يكون قد حكم عليه تأديبيا بجزاء الإحالة الى المعاش أن تكون قد مضت على صدور الحكم عليه بذلك مدة معينة بالوظيفة العامة ، ومن ثم فإن جزاء الإحالة الى المعاش يكون في مجال الآثار المنعكسة على الحياة الوظيفية للعامل أخف من جزاء الفصل من الخدمة لما للأخير من آثار ينفرد بها دون جزاء الإحالة الى المعاش وهى حرمان العامل من تقلد الوظيفة العامة والعودة إليها لفترة تمتد الى أربع سنوات من تاريخ توقيعها عليه .

إقامة الدعوى على من ترك الخدمة :

نرى أن نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ تنص المادة (٨٨) منه على أنه " لا يمنع انتهاء خدمة العامل لأى سبب من الأسباب عدا الوفاة من محاكمته تأديبيا إذا كان قد بدئ في التحقيق قبل انتهاء مدة خدمته .

ويجوز في المخالفات التي يترتب عليها ضياع حق من حقوق الخزانة العامة إقامة الدعوى التأديبية ولو لم يكن قد بدئ في التحقيق قبل انتهاء الخدمة وذلك لمدة خمس سنوات من تاريخ انتهائها .

ويجوز أن يوقع على من انتهت خدمته غرامة ....." .

أما نظام العاملين بالقطاع العام الصادر بالقانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ فتنص المادة (٩١) منه على أنه " لا يمنع انتهاء خدمة العامل لأى سبب من الأسباب من الاستمرار في محاكمته تأديبيا إذا كان قد بدئ في التحقيق معه قبل انتهاء مدة خدمته.

ويجوز في المخالفات التي يترتب عليها ضياع حق من الحقوق المالية للشركة إقامة الدعوى التأديبية ولو لم يكن قد بدئ في التحقيق قبل انتهاء الخدمة وذلك لمدة خمس سنوات من تاريخ انتهائها .

ويجوز أن يوقع على من انتهت خدمته غرامة ...." .

فيلاحظ من نصوص المواد السابقة أنه لا يمنع انتهاء خدمة العامل لأى سبب من الأسباب من محاكمته تأديبيا باستثناء الوفاة وذلك بشرط أن يكون قد بدء في التحقيق قبل انتهاء خدمته وذلك بالنسبة للمخالفات غير المالية .

وبالنسبة للمخالفات المالية وهى التي يترتب عليها ضياع حق من الحقوق المالية قبل انتهاء خدمة مرتكبها لا تمنع من محاكمته تأديبيا بإقامة الدعوى عليه ولو لم يكن قد بدء في التحقيق على أن تقام الدعوى خلال خمس سنوات من تاريخ ترك الخدمة .

والخلاصة أنه إذا بدأ التحقيق في المحاكمة أيا كان نوعها إدارية أم مالية ، قبل انتهاء الخدمة ، فتجوز إقامة الدعوى التأديبية بعد انتهاء الخدمة . إذا لم يبدأ التحقيق في المخالفة قبل انتهاء الخدمة ، فلا تجوز إقامة الدعوى التأديبية عن كافة المخالفات الإدارية ، وكذلك عن المخالفات المالية ، عدا تلك التي يرتب عليها ضياع حق من حقوق الخزانة العامة أو حق من الحقوق المالية للشركة حسب الأحوال .

محو العقوبات التأديبية :

لقد نصت المادة (٩٢) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، والمادة (٩٤) من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ على أنه " تمحى الجزاءات التأديبية التي توقع على العامل بانقضاء الفترات الآتية :

١- ستة أشهر في حالة التنبيه واللوم والإنذار والخصم من الأجر مدة لا تتجاوز خمسة أيام .

٢- ستة في حالة الخصم من الأجر مدة تزيد على خمسة أيام .

٣- سنتان في حالة تأجيل العلاوة أو الحرمان منها .

٤- ثلاث سنوات بالنسبة الى الجزاءات الأخرى عدا جزاءى الفصل والإحالة الى المعاش بحكم أو قرار تأديبي .

ويتم المحو بقرار من لجنة شئون العاملين بالنسبة لغير شاغلي الوظائف العليا إذا تبين أن العامل وعمله منذ توقيع الجزاء مرضيا وذلك من واقع تقاريره السنوية وملف خدمته وما يبديه الرؤساء عنه ..." .

ويتم المحو بالنسبة لشاغلي الوظائف العليا بقرار من السلطة المختصة ق١٩٧٨/٤٧ وبقرار من رئيس مجلس الإدارة ق١٩٧٨/٤٨ ويترتب على محو الجزاء اعتباره كأن لم يكن بالنسبة للمتقبل ولا يؤثر على الحقوق والتعويضات التي ترتبت نتيجة له وترفع أوراق الجزاء وكل إشارة إليه وما يتعلق به من ملف خدمة العامل " .

ولا يتم المحو إلا إذا اتضح أن سلوك العامل وعمله منذ توقيع الجزاء عليه كان مرضيا وهو ما يستدل عليه من تقاريره السنوية ومن ملف خدمته ، وما يبديه الرؤساء عنه .

وبمحو العقوبة التأديبية لا يجوز إدراجها بصحيفة الحالة الوظيفية وأنه برد الاعتبار لا يجوز إثبات الحالة الجنائية بصحيفة الحالة الجنائية .

سقوط الحق في إقامة الدعوى :

سقط الدعوى التأديبية بالنسبة للعامل الموجود بالخدمة بمضى ثلاثة سنوات من تاريخ ارتكاب المخالفة.

وسقوط الحق في إقامة الدعوى التأديبية بمضى المدة من الموانع المؤيدة ، التي يمتنع معها إقامة الدعوى على سبيل التأييد ، إذ لا يتصور عقلا زوال السبب المانع بعد ثبوته ، فإذا اكتملت المدة المنصوص عليها للتقادم زالت كل الآثار العقابية للفعل المؤثم ، وفي مجال الإثبات يصبح على جهة التحقيق أن تثبت فقط من اكتمال مدة التقادم دون أن تكلف المخالف بأن يقدم دليل براءته ، أو أن ينفي الوقائع والأفعال المنسوبة إليه ، والتقادم من النظام العام لا يلزم الدفع به حتى يجاب إليه ، وإن جاز الدفع به في أى مرحلة من مراحل التحقيق أو المحاكمة ، شأنه في ذلك شأن كافة الدفوع المتعلقة بالنظام العام .

فقد نصت المادة (٩١) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة على أنه " تسقط الدعوى التأديبية بالنسبة للعامل الموجود بالخدمة بمضى ثلاث سنوات من تاريخ ارتكاب المخالفة.

وتنقطع هذه المدة بأى إجراء من إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة وتسري المدة من جديد ابتداء من آخر إجراء .

وإذا تعدد المتهمون فإن انقطاع المدة بالنسبة لأحدهم يترتب عليه انقطاعها بالنسبة الباقين ولو لم تكن قد اتخذت ضدهم إجراءات قاطعة للمدة .

ومع ذلك إذا كون الفعل جريمة جنائية فلا تسقط الدعوى التأديبية إلا بسقوط الدعوى الجنائية " .

كما نصت المادة (٩٣) من القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ بشأن العاملين بالقطاع العام على أنه " تسقط الدعوى التأديبية بالنسبة للعامل الموجود بالخدمة بمضى سنة من تاريخ علم الرئيس المباشر بوقوع المخالفة أو ثلاث سنوات من تاريخ ارتكابها أى المدنيين أقرب .

وتنقطع هذه المدة بأى إجراء من إجراءات التحقيق أو الاتهام أو المحاكمة وتسري المدة من جديد ابتداء من آخر إجراء ، وإذا تعدد المتهمون فإن القطاع المدة بالنسبة لأحدهم يترتب عليه انقطاعها بالنسبة للباقين ولو لم تكن قد اتخذت ضدهم إجراءات قاطعة للمدة .

الأصل المقرر لسقوط الدعوى التأديبية بمضى المدة بالنسبة للعاملين الموجودين بالخدمة هو السقوط الثلاثي بمضى ثلاث سنوات على تاريخ ارتكاب الواقعة ، فإذا كان الفعل يكون جريمة جنائية الى جانب الجريمة التأديبية فإن مدة السقوط تستطيل لتبلغ مدة سقوط الدعوى الجنائية ، فلا تسقط الدعوى التأديبية إلا بسقوط الدعوى الجنائية .

واستثناء من ذلك الأصل فإن الدعوى التأديبية تسقط سقوطا (حوليا) بمضى سنة واحدة على علم الرئيس المباشر ، وذلك بالنسبة للعاملين بالقطاع العام ، والخاضعين لأحكام القانون رقم ٤٨ لسنة ١٩٧٨ ، والأصل أيضا أنها تسقط بمضى ثلاثة أعوام على تاريخ ارتكاب الواقعة ، ما لم تكن الجريمة التأديبية تشكل في ذات الوقت جريمة جنائية فلا تسقط إلا بسقوط الدعوى الجنائية .

السقوط والتقادم :

شاع الخلط بين السقوط والتقادم حتى كاد المتخصصون أن يستعملونهما أحدهما مكان الآخر ، كأنهما مترادفان ، أو وجهان لعملة واحدة ، الأمر الذي يستحق إزالة هذا اللبس ، بالتفريق بين السقوط والتقادم وبين التقادم والقرائن .

والعلاقة بين السقوط والتقادم كالعلاقة بين الجنس والنوع ، أو كعلاقة الكل بالجزء ، فالسقوط يأتي بعد القيام ، وأى حق يقوم أو ينشأ يمكن أن يلحقه السقوط لكن السقوط بمضى المدة هو الذي يطلق عليه التقادم دون غيره من أنواع السقوط وحين تكون المدة وحدها هى المسقطة للحق في إقامة الدعوى التأديبية تكون أمام التقادم وجها لوجه ، ذلك أن التقادم لفظ من الألفاظ الدالة على القدم في الزمن والتباعد في الوقت بين عهدين ، وهذا التباعد في الوقت وذلك القدم في الزمن هو الذي يحقق التقادم ، ومن ثم فإن التقادم لا يكون تقادما إلا إذا بنى على دعامة واحدة ووحيدة هى مضى المدة .

١-تأديـب أعضــاء هيئـة التدريــس والطلاب بالجامعات :

هناك واجبات قد أقرها القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ الخاص بتنظيم الجامعات على أعضاء هيئة التدريس بالجامعات ، ويعد أى إخلال بهذه الواجبات مخالفة لقانون تنظيم الجامعات الأمر الذي يستوجب تأديبه .

وهذه الواجبات كما جاءت بها المواد من ٩٥ الى ١٠٤ من القانون سالف الذكر هى :

التفرغ للقيام بالدروس والمحاضرات والتمرينات العملية .

الإسهام في المجالات العلمية والأدبية والفنية بإعداد البحوث والإشراف على أبحاث ومبتكرات الطلاب .

الالتزام بالتقاليد والقيم الجامعية الأصلية والعمل على بثها في نفوس الطلاب .

حفظ النظام داخل القاعات .

تقديم تقريرا سنويا الى رئيس مجلس القسم عن النشاط العلمي والبحث .

المشاركة في أعمال المجالس واللجان التي يكونون أعضاء فيها .

لا يجوز لأعضاء هيئة التدريس إعطاء دروس بمقابل أو بدون مقابل ، كما لا يجوز لهم التدريس بغير جامعتهم إلا بعد موافقة مجلس الكلية التابع لها العضو ومجلس القسم المختص وبترخيص من رئيس الجامعة .

لا يجوز لهم مزاولة أى مهنة إلا بعد أخذ رأى مجلس القسم وبناء على اقتراح من عميد الكلية يرفع لرئيس الجامعة الذي يملك وحده أن يرخص بصفة استثنائية لأعضاء هيئة التدريس مزاولة مهنتهم خارج الجامعة .

لا يجوز لأعضاء هيئة التدريس الاشتغال بالتجارة أو إدارة أى عمل تجاري أو مالي أو أن يجمعوا بين وظيفتهم وأى عمل آخر يتنافى وكرامة وطبقة التدريس بالجامعة .

وتعد مخالفة إحدى الواجبات السابقة مخالفة تأديبية تستوجب التأديب .

وأولى إجراءات التأديب كما سبق وأن رأينا هى التحقيق مع العضو المخالف ويتم التحقيق بمعرفة أحد أعضاء هيئة التدريس بكلية الحقوق بالجامعة أو بإحدى كليات الحقوق إذا لم يوجد بالجامعة كلية حقوق ويشترط ألا تقل درجة المحقق عن درجة من يجرى معه التحقيق إعمالا لنص المادة (١٠٥) من قانون تنظيم الجامعات .

فيقوم بدوره بأحد الأمور التالي :

حفظ التحقيق .

توقيع عقوبة التنبيه واللوم على العضو المخالف ولا يتم إحالته الى مجلس التأديب .

إحالة العضو المخالف الى مجلس التأديب .

وقد نصت المادة (١٠٩) من قانون تنظيم الجامعات على أن تكون مساءلة أعضاء هيئة التدريس أمام مجلس تأديب يشكل من :

- أحد نواب رئيس الجامعة يعينه مجلس الجامعة سنويا .

وفي حالة الغياب يحل النائب الآخر لرئيس الجامعة وإذا غاب يحل محله أقدم العمداء ثم من يليه في الأقدمية .

- أستاذ من كلية الحقوق بالجامعة أو أحد أساتذة كليات الحقوق بالجامعات الأخرى بذلك للجامعة التي ليس بها كلية حقوق ويعينه مجلس الجامعة سنوياً .

- مستشار من مجلس الدولة يندب سنوياً .

وتسري بالنسبة للمساءلة أمام مجلس التأديب القواعد الخاصة بالمحاكمة أمام المحاكم التأديبية والواردة بقانون مجلس الدولة .

ويجوز لرئيس الجامعة وقف عضو هيئة التدريس عن عمله احتياطيا لمدة لا تزيد عن ثلاثة شهور وذلك لمصلحة التحقيق على أن يوقف صرف ربع مرتبه ما لم يقرر مجلس التأديب صرف كل المرتب وعليه عرض قرار الوقف على مجلس التأديب خلال شهر من تاريخ صدوره ، لكن لا يجوز له مد مدة الوقف أو زيادتها على ثلاثة شهور إلا بموجب قرار من مجلس التأديب .

أما عن العقوبات التي توقع على أعضاء هيئة التدريس فقد جاءت المادة (١١٠) من قانون تنظيم الجامعات مبينة الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها عليهم وهى (التنبيه – اللوم – اللوم مع تأخير العلاوة المستحقة لفترة واحدة – أو تأخير التعيين في الوظيفة الأعلى أو ما في حكمها لمدة سنتين على الأكثر – العزل من الوظيفة مع الاحتفاظ بالمعاش أو المكافأة – العزل مع الحرمان من المعاش أو المكافأة على أن يكون ذلك في حدود الربع) .

وقد قضى بأن " ومن حيث أن الإدعاء بمخالفة القرار المطعون فيه لأحكام القانون تأسيسا علي أنه لم يسبقه إنذار ، لا غناء فيه كذلك ، لأن قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ لم يشترط توجيه الإنذار إلي عضو هيئة التدريس انقطع عن العمل . باعتبار أن انقطاع عضو هيئة التدريس عن العمل دون إذن ودون سبب مشروع كاف لإنزال حكم القانون السليم علي حالته باعتباره منقطعا عن العمل دون حاجة إلي إنذار ، ولا مجال للرجوع إلي أحكام قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ في هذا الشأن فيما نصت عليه المادة ٩٨ من وجوب إنذار العامل كتابة بعد انقطاعه لمدة خمسة أيام في حالة الانقطاع المتصل لمدة خمسة عشر يوما ، وعشرة أيام في حالة الانقطاع المنفصل لمدة ثلاثين يوما لا مجال لتطبيق هذا النص – لأن الأصل أن قانون العاملين المدنين بالدولة بوصفه القانون العام

وإذ كان قانون العاملين المدنين بالدولة لم يقصد سريان أحكامه على المعاملين بقوانين خاصة . بل نص صراحة في المادة الأولى منه بعدم سريان أحكامه علي العاملين الذين تنظم شئون توظفهم قوانين أو قرارات خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين و القرارات ، وبذلك تنتفي كل حجة في القول بوجوب توجيه الإنذار إلي عضو هيئة التدريس المنقطع عن العمل – وبتأكد هذا النظر من أن المادة ١١٧ من قانون تنظيم الجامعات قد وضعت نظاما متكاملا للاستقالة المبينة مخالفا للنظام الذي التزم به قانون العاملين المدنيين بالدولة وذلك من حيث مدد الانقطاع والآثار المترتبة على هذا الانقطاع وحق عضو هيئة التدريس في العودة إلي عمله خلال ستة أشهر من تاريخ الانقطاع ، بحيث إذا عاد وقدم عذرا قبله مجلس الجامعة بعد أخذ رأي مجلس الكلية أو المعهد ومجلس القسم اعتبر بمثابة أجازة خاصة بمرتب في الشهرين الأولين وبدون مرتب في الأربعة أشهر التالية ، أما إذا عاد خلال الأشهر المذكورة ولم يقدم عذرا أو قدم عذرا لم يقبل فيعتبر بمثابة انقطاع لا يدخل ضمن مدة الخدمة المحسوبة في المعاش ، ولا ضمن المدد المنصوص عليها في المادتين ٦٩ أولا و٧٠ أولا – وذلك دون إخلال بقواعد التأديب ، ولا يجوز الترخيص له من بعد في إعارة أو مهمة علمية أو أجازة تفرغ علمي أو أجازة مرافقة الزوج قبل انقضاء ضعف المدد المنصوص عليها في المواد ٩٠/٨٨ – وبذلك تنتفي أية حجة في القول بأعمال حكم الإنذار في حالة انقطاع عضو هيئة التدريس "

عدم اختصاص النيابة الإدارية بالتحقيق مع أعضاء هيئات التدريس بالجامعات عن المخالفات التي يرتكبونها أثناء ندبهم أو إعارتهم لمصالح ووحدات الجهاز الإداري للدولة :

وقد أفتى بأن " استظهرت الجمعية العمومية أن أحكام القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ بإعادة تنظيم النيابة الإدارية والمحاكمات التأديبية وتعديلاته لا تسري على الموظفين الذين ينظم التحقيق معهم وتأديبهم قوانين خاصة كما لا تسري أحكام نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على العاملين الذين تنظم شئون توظفهم قوانين أو قرارات خاصة إلا فيما لم تنظمه هذه القوانين وتلك القرارات مادامت هذه الأحكام – وعلى ما جرى عليه إفتاء الجمعية العمومية – لا تتأبى مع أحكام القانون الخاص ولا تتصادم مع نصوصه ولا تتعارض مع طبيعة الوظائف التي تحكمها فإذا ما كانت هذه القوانين الخاصة أو تلك القرارات قد تناولت بالتنظيم مسألة معينة فلا وجه لاستدعاء الأحكام التي ترصدها الشريعة العامة للتوظف في هذا الشأن قنوعا بهذا التنظيم الخاص – تبين للجمعية العمومية أن أعضاء هيئة التدريس بالجامعات تنظم شئون توظفهم قانون خاص قرره المشرع بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ وأفرد لهم نظاما تأديبيا وعقوبات منبتة الصلة عن تلك الواردة في قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة وقرر لاعتبارات قدرها وبنص أمر أن يكلف رئيس الجامعة أحد أعضاء هيئة التدريس في كلية الحقوق التابعة للجامعة ذاتها التي يرأسها فإن لم توجد كلية الحقوق بالجامعة كان له أن يكلف أحد أعضاء هيئة التدريس في إحدى كليات الحقوق يختارها هو وذلك لمباشرة التحقيق في الاتهامات التي تنسب الى عضو هيئة التدريس وأوجب القانون ألا تقل درجة من يكلف بالتحقيق مع عضو هيئة التدريس عن درجة من يجرى التحقيق معه مراعيا بذلك أن يكون من يتولى التحقيق أقرب الناس الى الإلمام بأصول التحقيق وضماناته التي تكفلها القانون – خلصت الجمعية العمومية الى أن المشرع كشف عن رغبته في استبعاد أى تنظيم مغاير في التحقيق مع أعضاء هيئة التدريس بالجامعات وتأديبهم عن ذلك الذي نظمه قانون تنظيم الجامعات المشار إليه ، ومن ثم ينحسر اختصاص النيابة الإدارية عن التحقيق مع أعضاء هيئة التدريس بالجامعات حتى عن المخالفات التي يرتكبونها أثناء ندبهم أو إعارتهم لصالح وحدات الجهاز الإداري للدولة بحسبان التحقيق معهم وتأديبهم قد نظمته أحكام خاصة أوردها المشرع في القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ وهو تنظيم مانع من اختصاص النيابة الإدارية بالتحقيق في هذا الشأن إذ أن الندب بطبيعته مؤقت لا يفصل الصفة الوظيفية بينه وبين الجامعة وأنه ليس من شأنه ندب عضو هيئة التدريس أو إعارته لصالح وحدات الجهاز الإداري بالدولة أن نزول صفته كعضو هيئة التدريس " (فتوى رقم ٦٠٧ بتاريخ ٢٠٠٢/٦/٢٩ ملف رقم ٣١٢/٢/٨٦).

أحقية عضو هيئة التدريس الذي انتهت مدة أعارته للعمل بالخارج فى الحصول على أجازه بدون مرتب لمرافقة الزوج أو الزوجة دون اشتراط قضاء مدة مماثلة لمدة إعارته السابقة

وقد آفتي بان " لاحظت الجمعية العمومية أن منح أعضاء هيئة التدريس أجازه خاصة لمرافقة الزوج أو الزوجة كان ينظمه حكم المادة (٨٩) من قانون تنظيم الجامعات الصادر القانون رقم (٤٩) لسنة ١٩٧٢ والذي جعل من منح هذه الإجازة آمرا اختياريا خاضعا لتقدير جهة الإدارة وقضت المحكمة الدستورية العليا بجلستها المنعقدة فى ١٩٩٥/١٢/٢ بعدم دستورية هذا النص باعتباره أفراد أعضاء هيئة التدريس بالجامعات بتنظيم خاص ينال من وحدة الآسرة وترابطها ويخل بالأسس التي تقوم عليها وبالركائز التي لا يستقيم المجتمع بدونها ومايز بذلك (وعلى غير أسس موضوعية) بينهم وبين غيرهم من العاملين المدنيين بالدولة وقدرت المحكمة أن النص بذلك يكون متبنينا تمييزا تحكيميا منهيا عنه بنص المادة (٤٠) من الدستور أشارت المحكمة الدستورية العليا إلى أن الحكم ببطلان النص المطعون فيه وعلى ما تقدم يعنى الرجوع فى شان المسائل التي كان ينظمه إلى القواعد المقررة بصددها فى القانون العاملين المدنيين بالدولة (وقد نشر هذا الحكم فى العدد ٥١ من الجريدة الرسمية بتاريخ ٢١ من ديسمبر سنة ١٩٩٥) وحيث أن المادة (٩٠) من قانون تنظيم الجامعات المشار إليه معدلا بالقانون رقم (٥٤)لسنة ١٩٧٣ تنص على أن لا يجوز الترخيص فى إعارة عضو هيئة التدريس أو إيفاد فى مهمة علمية أو فى إجازة تفرغ علمي وبمراعاة حكم المادة (٨٨) آو فى إجازة لمرافقة الزوج قبل انقضاء مدة مماثلة للمدة التي سبق أن قضاها العضو فى إعارة أو مهمة علمية أو إجازة لمرافقة الزوج ولا يجوز الترخيص فى الإعارة قبل انقضاء ثلاث سنوات على بدء خدمة المرخص له فى هيئة التدريس وتنص المادة (٩١) منه على أنه فى جميع الأحوال لا يجوز أن يزيد مجموع مدد الإعارات والمهمات العلمية وأجازات التفرغ العلمي وإجازة مرافقة الزوج على عشر سنوات طوال مدة خدمة عضو هيئة التدريس كما تنص المادة (١) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم (٤٧)لسنة ١٩٧٨ على أن يعمل فى المسائل المتعلقة بنظام العاملين المدنيين بالدولة بالأحكام الواردة بهذا القانون وتسرى أحكام على :- (١) العاملين بوزارات الحكومة ومصالحها والأجهزة التي لها موازنة خاصة بها ....(٢) العاملين بالهيئات العامة فيما لم تنص عليه اللوائح الخاصة بهم ولا تسرى هذه الأحكام على العاملين الذين تنظم شئون توظفهم أو قرارات خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين والقرارات ويعتبر عاملا فى تطبيق أحكام هذا القانون كل من يعين فى إحدى الوظائف المبينة بموازنة كل وحدة وتنص المادة (١/٦٩) منه بعد تعديلها بالقانون رقم (٢٠٣) لسنة ١٩٩٤ على انه يمنح الزوج أو الزوجة إذا سافر أحدهما إلى الخارج للعمل أو الدراسة لمدة ستة اشهر على الأقل إجازة بدون مرتب ولا يجوز هذه الإجازة مدة بقاء الزوج فى الخارج ويسرى هذا الحكم سواء كان الزوج المسافر من العاملين فى الحكومة أو القطاع العام أو قطاع الأعمال العام أو القطاع الخاص ويتعين على الجهة الإدارية أن تستجيب لطلب الزوج أو الزوجة فى كل الأحوال استظهار الجمعية العمومية مما تقدم إن أحكام القانون بنظام العاملين المدنيين بالدولة وعلى ما جرى عليه إفتاء وقضاء مجلس الدولة لا تسرى على العاملين تنظم شئون توظفهم قوانين أو قرارات خاصة فيما نصت عليه هذه القوانين أو القرارات أما فيما لم تنظمه هذه القوانين وتلك القرارات فلا مناص من استدعاء الأحكام التي ترصدها الشريعة العامة للتوظيف ما دامت هذه الأحكام لا تتنافى مع أحكام القانون الخاص ولا تتصادم مع نصوص أو تتعارض مع طبيعة الوظائف التي تحكمها وبناء عليه يكون من مقتضى الحكم بعدم دستورية نص المادة (٨٩) من قانون تنظيم الجامعات المشار إليه استدعاء أحكام المادة (١/٦٩) من قانون نظام العاملين بالدولة فيما يتعلق بمنح أعضاء هيئة التدريس بالجامعات إجازة خاصة بدون مرتب لمرافقة الزوج أو الزوجة تبينت الجمعية العمومية من نص المادة (١/٦٩) من قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة

وحسبما جرى به إفتاؤها فى فتواها ملف رقم ٣٤٤/٦/٨٦ بجلسة ١٩٨٦/١٠/٢٢وفتواها ملف رقم ٤٥٧/٦/٨٦ بجلسة ١٩٩٥/٤/١٩ أن المشرع لم يرخص لجهة الإدارة فى منح الإجازة الخاصة لمرافقة الزوج تمنحها جنبا وتمنعها جنبا أخر وتعطيها لعامل وتقبضها عن أخر وتعطيها لعامل وإنما جعلها وجوبيه والزم جهة الإدارة بان تستجيب لطلب العامل فى كل الأحوال آخذا فى الاعتبار قيام هذه الإجازة على اعتبارات خاصة للحفاظ على تماسك الأسرة ووحدتها ومن ثم فان جهة الإدارة لا تملك إلا الموافقة على منح هذا النوع من الإجازات من توافر فيه مناط الحصول عليه ودون أن يكون بملكها أن تفرض قيودا تمس حق العامل فى الحصول على هذه الإجازة أو تحد منه وإلا وقع ما سنته من قيود حول هذا الحق فى حومة مخالفة القانون وتعين الالتفات عنه وأما فيما يتعلق بما قضى به نص المادة (٩٠) من قانون تنظيم الجامعات من عدم جواز الترخيص فى إعارة عضو هيئة التدريس أو أيفاد فى مهمة علمية آو فى إجازة لمرافقة الزوج قبل انقضاء مدة مماثلة للمدة التي سبق أن قضاها العضو فى إعارة أو مهمة علمية إن فى إجازة تفرغ علمي أو فى إجازة لمرافقة الزوج فان الحظر الذي يفرضه هذا النص يتعلق بالإجازات التي تخضع فى منحها لتقدير جهة الإدارة دون الإجازات الو جوبيه وقد اشتمل على الإجازة الخاصة لمرافقة الزوج بحسبانها كانت خاضعة لتقدير جهة الإدارة وفقا لحكم المادة (٨٩) من هذا القانون والتي قضى بعدم دستورها لهذا السبب ومن ثم فانه وبعد أن اصبح منح هذه الإجازة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات وجوبيا كما هو الحال بالنسبة للعاملين المدنيين بالدولة فأنها تخرج عن الحظر الذي يفرضه نص المادة (٩٠) والمادة (٩١) من قانون تنظيم الجامعات المشار إليه من جهة أخرى فان عبارة المادة (٩٠) سالفة الذكر تنص على انه لا يجوز الترخيص فى إعارة ... أو أيفاد ..... أو فى أجازه تفريغ أو فى أجازه لمرافقة الزوج قبل انقضاء مدة مماثلة للمدد التي قضاها العضو فى إعارة فى مهمة علمية أو فى أجازه لمرافقة الزوج وقد استدلت من هذا النص على أن شرط قضاء المدة المماثلة الذي يفرضه للترخيص للعامل بالإجازة يجد قوامه فى حالة التماثل بين نوع الإجازة أو الإعارة السابقة وبين نوع الإجازة أو الإعارة التي يطلبها العامل وأما دون نباتيتا فى نوعها واختلفنا فى طبيعتها فلا يقوم هذا الشرط ومن ثم يحق لعضو هيئة التدريس الذي انتهت مدة أعارته الحصول على أجازه لمرافقة الزوج أو الزوجة دون اشتراط قضاء مدة مماثلة للمدة التي قضاها فى الإعارة وذلك كله لما دامت جميع أجازته ومهماته العلمية وإعاراته لم تجاوز العشر سنوات خلال عمره الوظيفي كله طبقا لحكم المادة (٩١).

٢-تأديــب طــلاب الجـامعــات :

بالنسبة لعلاقة الطالب بالكلية أو الجامعة :

ومن حيث أن المادة (١٦٧) من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات تنص على أنه مع مراعاة أحكام هذا القانون ، تحدد اللائحة التنفيذية موعد بدء الدراسة وانتهائها والأسس العامة المشتركة لنظم الدراسة والقيد ونظم الامتحان وفرصة وتقديراته ، وتحدد اللوائح الداخلية للكليات والمعاهد التابعة للجامعة كل في دائرة اختصاصها وفي حدود الإطار العام المقرر في القانون وفي اللائحة التنفيذية الهيكل الداخلي لتكوينها والأحكام التفصيلية لنظم القيد والدراسة والامتحان فيما يخصها كما نصت المادة (٨٠) من اللائحة التنفيذية لقانون الجامعات على أنه لا يجوز للطالب أن يبقى بالفرقة أكثر من سنتين ، ويجوز لمجلس الكلية الترخيص للطلاب الذين قضوا بفرقتهم سنتين في التقدم الى الامتحان من الخارج في السنة الثالثة في المقررات التي رسبوا فيها .... ويجوز لمجلس الكلية – علاوة على ما تقدم – الترخيص لطلاب الفرقة النهائية بفرصة أخرى للتقدم الى الامتحان من الخارج ، وإذا رسب طالب الفرقة النهائية بفرصة أخرى للتقدم الى الامتحان من الخارج ، وإذا رسب طالب الفرقة النهائية فيما لا يزيد على نصف عدد المقررات لهذه الفرقة أو في المقرر الواحد في الكليات التي يدرس بها مقرر واحد في الفرقة النهائية – وذلك بصرف النظر عن المقررات المتخلفة من فرق سابقة – رخص له في الامتحان فيما رسب فيه بفرصتين متتاليتين أو متفرقتين خلال سنة الدراسة بالكلية

ويجوز في حالة الضرورة بقرار من مجلس الجامعة منح فرصة ثالثة للطالب ، ويبين من الأحكام الواردة في هذا النص أنها تضمنت حكما في الفقرة الأولى منه تتعلق بحالات الرسوب عند دخول الامتحان ، فحظر النص كقاعدة عامة بقاء الطالب في الفرقة الواحدة أكثر من سنتين ، ثم أجاز استثناء لمجلس الكلية وحده دون غيره الترخيص للطلاب الذين قضوا بفرقتهم سنتين متتاليتين التقدم الى الامتحان من الخارج في السنة الثالثة في المقررات التي رسبوا فيها ، كما تضمنت الفقرة الثانية من النص حكما يتعلق بحالات التخلف عن دخول الامتحان بعذر قهري يقبله مجلس الكلية ، فنصت هذه الفقرة على ألا يحسب غيابه رسوبا بشرط ألا يزيد التخلف على فرصتين متتاليتين أو متفرقتين خلال سنوات الدراسة بالكلية ، ثم أجازت على هذه القاعدة العامة -واستثناء فيها في حالة الضرورة - منح هذا الطالب فرصة ثالثة بقرار يصدر من الجامعة ، ومن هنا فإنه يتعين التفرقة بين حالات التخلف أو الرسوب لمدة سنتين متتاليتين وجواز منح الطالب في هذه الحالة فرصة للتقدم الى الامتحان من الخارج في السنة الثالثة فيما رسب فيه من مواد ، وهذا اختصاص معقود لمجلس الكلية وحده دون معقب ، وحالات عدم التقدم الى الامتحان أصلا بعذر قهري يقبله مجلس الكلية ، وقد حظر النص التخلف عن أداء الامتحان بعذر بما لا يزيد على فرصتين متتاليتين أو متفرقتين طوال سنوات الدراسة.

ومن حيث إن الثابت مما تقدم أن الطاعن كان مقيدا بالسنة الثالثة الدراسية بكلية الطلب بجامعة المنصورة وقد أدى امتحان دور مايو سنة ١٩٨١ في جميع المواد عدا مادة الباثولوجيا التي اعتبر فيها غائبا بعذر ، وأسفرت نتيجة الامتحان عن رسوبه في جميع المواد مع اعتباره غائبا في المادة المذكورة فلم يعد راسبا فيها وقد حضر دور سبتمبر سنة ١٩٨١ في جميع المواد عدا مادتى الطفيليات والفارماكولوجيا حيث اعتبر غائبا فيها بعذر ، وأسفرت نتيجة الامتحان عن رسوبه في جميع المواد التي امتحن فيها بما فيخا الباثولوجيا واعتباره غائبا في مادتى الطفيليات والفارماكولوجيا أدى امتحان دور مايو سنة ١٩٨٢ فرسب في جميع المواد بما فيها مادة الباثولوجيا ونجح في مادة البكتريولوجيا وحدها ، ثم أدى امتحان دور سبتمبر سنة ١٩٨٢ في المواد التي رسب فيها في دور مايو سنة ١٩٨٢ فنجح في جميع المواد عدا مادة الباثولوجيا ، وبذلك يكون قد أمضى في السنة الثالثة الدراسية سنتين ورسب فيهما مع اعتباره غائبا بعذر في دور مايو سنة ١٩٨١ في مادة الباثولوجيا ويف سبتمبر في مادتى الطفيليات والفارماكولوجيا ، وقد سمح له بأداء الامتحان في مادة الباثولوجيا في دورى مايو وسبتمبر سنة ١٩٨٢ فرسب فيهما ، ثم سمح له بدخول امتحان دور مايو سنة ١٩٨٤ في المادة المذكورة فرسب فيها كذلك ، وثار القيد وإعادة القيد بالنسبة لدور سبتمبر سنة ١٩٨٤ وهو محل الدعوى والطعن الحالي ، وبذلك فإن الطاعن يكون قد أمضى بالفرقة الثالثة عام ١٩٨١/١٩٨٠ وعام ١٩٨٢/١٩٨١ أى سنتين ثم سمح له بأداء الامتحان عام ١٩٨٣/١٩٨٢ بدوريه ورسب في مادة الباثولوجيا ، وإذ كانت المادة ١/٨٠ من اللائحة التنفيذية لقانون الجامعات قد ربطت القيد بالبقاء في الفرقة الراسبة أكثر من سنتين فإنما تعني بذلك أى سبب يؤدي الى إعادة الدراسة بنفس الفرقة أيا ما كانت أسباب البقاء أو عدد المواد التي أدى الرسوب فيها أو الغياب عنها ولو بعذر الى ذلك ، أن تص الفقرة ٣ من ذات المادة الذي يعالج الغياب بعذره لا يعتبره رسوبا يؤكد ذلك فالفقرة الأولى من ذات النص لم تشترط في سبب البقاء بالفرقة أن يكون رسوبا وإنما لم تؤد الى استبعاده من أسباب البقاء بالفرقة بالمعنى المقصود بالفقرة الأولى من النص ، وبذلك فإن الطاعن وقد سمح له بأداء الامتحان في مادة الباثولوجيا في العام الجامعي وفي دورى مايو وسبتمبر ١٩٨٣ فإن إعادة قيده ما كانت جائزة إلا باعتباره فرصة امتحان من الخارج تطبيقا للفقرة الأولى من المادة ٨٠ المشار إليها ، وحتى مع غض النظر عن ذلك ومع تداخل الرسوب والغياب بعذر وتوزيع مواد الدراسة بينهما في دورى مايو وسبتمبر سنة ١٩٨١ حيث رسب في جميع المواد التي حضرها وغاب في مادة الباثولوجيا في دور مايو وفي مادتى الطفيليات والفارماكولوجيا في دور سبتمبر ، فإنه بذلك يكون قد استنفذ فرصة الغياب بعذر المقررتين لمجلس الكلية وفقا للفقرة الثالثة من المادة المذكورة ، فلا يجوز منحه فرصة ثالثة إلا بقرار من مجلس الجامعة

وإذ منحته الكلية فرصته في مادة الباثولوجيا في دور مايو سنة ١٩٨٤ فيبدو أنها اعتبارها بديلا عن غيابه فيها بعذر في دور مايو سنة ١٩٨١ وإذ كانت على هذا النحو فرصة بدل فرصته وقد أدى الامتحان في دور سبتمبر سنة ١٩٨١ في المادة المذكورة ورسب فيها مما كان يجوز منحه فرصة أخرى في سبتمبر سنة ١٩٨٢ بدعوى أن الفرصة الواحدة تشمل دورى مايو وسبتمبر سنة ١٩٨٤ بدعوى أن الفرصة الواحدة تشمل دورى مايو وسبتمبر سنة ١٩٨٤ فيحصل بذلك على فرصة سابعة بغير سند بدلا من فرصة واحدة غاب عنها من ست فرص رسب في الخمس الباقية منها ونتيجة ذلك أن ما كان يجوز منحه طبقا للمادة ٨٠ بفقرتيها الأولى والثالثة وبذلك فإن قرار فصله يقوم بحسب الظاهر على سببه الصحيح . (الطعن رقم ٢٠١٨ لسنة ٣١ق جلسة ١٩٨٦/٥/١٧ سنة ٣١ ص١٧٤١)

وهناك قوانين ولوائح وقيم وتقاليد جامعية يجب على الطلاب احترامها والعمل بها وأى إخلال بها يعد مخالفة تأديبية .

وقد نصت المادة (٢٤) من القانون سالف الذكر على بعض المخالفات وهى :

الأعمال المخلة بنظام الكلية أو المنشآت الجامعية .

تعطيل الدراسة أو التحريض على ذلك أو امتناع المدير عن حضور الدروس والمحاضرات وكافة الأعمال الجامعية التي تشترط اللوائح المواظبة عليها .

كل فعل يتنافى مع الشرف والكرامة أو يخل بحسن السير والسلوك داخل الجامعة أو خارجها .

كل إخلال بنظام الامتحان أو الهدوء اللازم له وكذلك كل غش في الامتحان أو شرعاً فيه .

كل إتلاف للأجهزة أو المواد أو للكتب الجامعية أو تبديدها .

توزيع النشرات أو إصدار جرائد تعلق على حوائط الكليات بأية صورة أو جمع توقيعات بدون موافقة السلطات المختصة .

الاعتصام داخل المباني الجامعية أو الاشتراك في مظاهرات مخالفة للنظام العام أو الآداب .

تنظيم جماعات وجمعيات داخل الجامعة دون موافقة السلطات الجامعية المختصة .

أما عن العقوبات التي توقع على طلاب الجامعات :

فقد نصت المادة (١٢٦) من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات على ثلاثة عشر عقوبة يمكن توقيعها على طلاب الجامعات وهى :

١. التنبيه شفاهة أو كتابة .

٢. الإنذار .

٣. الحرمان من بعض الخدمات الطلابية .

٤. الحرمان من حضور دروس أحد المقررات لمدة لا تجاوز شهر .

٥. الفصل من الكلية لمدة لا تجاوز شهر .

٦. الحرمان من الامتحان في مقرر أو أكثر .

٧. وقف قيد الطالب لدرجة الماجستير أو الدكتوراه لمدة لا تتجاوز شهرين ولمدة فصل دراسي (تخص هذه العقوبة طلاب الدراسات العليا) .

٨. إلغاء امتحان الطالب في مقرر أو أكثر .

٩. الفصل من الكلية لمدة لا تجاوز فصلا دراسيا .

١٠. حرمان الطالب من القيد للماجستير أو الدكتوراه مدة فصل دراسي أو أكثر .

١١. الفصل النهائي من الجامعة ويبلغ قرار الفصل الى الجامعات الأخرى بحيث لا يتم قيد الطالب في الجامعات المصرية .

ويتم حفظ كافة القرارات الصادرة بالعقوبة التأديبية بملف الطالب ولمجلس الجامعة الحق في إعادة النظر في القرار الصادر بالفصل النهائي بعد مضى ثلاث سنوات من تاريخ صدوره .

ويراعى عدم توقيع أى عقوبة من العقوبات الواردة من البند ٥-١٣ إلا بعد التحقيق مع الطالب كتابة وسماع أقواله فيما هو منسوب إليه . أما إذا أعلن الطالب بجلسة التحقيق ولم يحضر في الموعد المقرر يسقط حقه في سماع دفاعه .

ويقوم بالتحقيق مع الطالب عضو من أعضاء هيئة التدريس ينتدبه عميد الكلية شرط ألا يكون هذا العضو ضمن تشكيل مجلس التأديب .

ويعتبر القرار الصادر بمجازاة الطالب قرار (حكم نهائي) لا يجوز معارضته إلا إذا كان القرار قد صدر في غيبة الطالب فيجوز له أو لولى أمره المعارضة في القرار خلال أسبوع من تاريخ الإعلان .

السلطة المختصة بمعاقبة طلاب الجامعة :

هناك أربع هيئات تختص بمعاقبة طلاب الجامعة وهى وفقا لنص المادة (١٢٧) من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات :

١. الأساتذة والأساتذة المساعدين ولهم حق توقيع الأربع عقوبات الأولى سالفة الذكر إذا كانت المخالفة قد وقعت أثناء الدروس والمحاضرات

٢. عميد الكلية وله الحق في توقيع العقوبات الثماني الأولى ، إلا أنه يجوز له توقيع جميع العقوبات على أن يعرض الأمر على مجلس التأديب خلال خمسة عشر يوما بالنسبة لعقوبة الفصل النهائي من الجامعة أو يعرض الأمر على رئيس الجامعة بالنسبة للعقوبات الأخرى التي تخرج عن سلطاته .

٣. رئيس الجامعة وله الحق في توقيع جميع العقوبات المنصوص عليها عدا عقوبة الفصل النهائي من الجامعة فيلزم لتوقيعها أخذ رأى العميد .

٤. مجلس التأديب وله الحق في توقيع جميع العقوبات السابقة .

وقرار إحالة الطلاب الى مجلس التأديب يصدر من رئيس الجامعة من تلقاء نفسه أو بناء على طلب العميد.

وفي كل الأحوال لا يجوز الحكم بوقف تنفيذ قرارات مجلس تأديب الطلاب قبل الفصل في الموضوع .

٣-تأديب العاملين بالجامعات من غير أعضاء هيئة التدريس:

قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ أحال الى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة فيما لم يرد في شأنه نص خاص ، وقد أفرد المشرع للعاملين بالجامعة من غير أعضاء هيئة التدريس نظاما خاصا بتأديبهم ، ولما كان هذا النظام من التكامل بحيث يشمل التحقيق وسلطة توقيع الجزاء وسلطة الإحالة الى المحاكمة التأديبية ، وتشكيل مجلس التأديب - المواد من ١٦٢ الى ١٩٦٥ - وقد أجاز القانون لرئيس الجامعة أن يطلب من النيابة الإدارية إجراء التحقيق مع العاملين من غير أعضاء هيئة التدريس بأن نصت المادة (١٦٣) على أنه " يتولى التحقيق مع العاملين من غير أعضاء هيئة التدريس من يكلفه بذلك أحد من المسئولين المذكورين في المادة السابقة ، أو تتولاه النيابة الإدارية بطلب من رئيس الجامعة " .

مفاد نص المادة (١٦٣) من قانون تنظيم الجامعات أن طلب التحقيق مع العاملين من غير هيئة التدريس بالجامعة يختص به رئيس الجامعة فقط دون غيره من المختصين المشار إليهم بالمادة (١٦٢) .

والتحقيق سواء تم داخليا بالجامعة أو الكلية ، أو تم بمعرفة النيابة الإدارية فإن المحكمة التأديبية يختص بها مجلس التأديب المنصوص عليه بالمادتين ١٦٤ ، ١٩٦٥ من قانون تنظيم الجامعات .

وتجدر الإشارة الى أن المادة (٦٤) من قانون تنظيم الجامعات قد حددت أعضاء هيئة التدريس في الجامعات بأنهم (الأساتذة والأساتذة المساعدون ، والمدرسون) فقط ، وبذا لا يعد من أعضاء هيئة التدريس المدرسون المساعدون ، أو المعيدون ، أو غيرهم ممن لا يدخلون تحت مسمى الفئات الثلاث المشار إليها .

ولقد حددت المواد من ١٤٨-١٥٣ الواجبات التي يلزم بمراعاتها المعيدين والمدرسين المساعدين وأخصها عدم إعطاء دروس خصوصية بمقابل أو غير مقابل ، المشاركة في أعمال المؤتمرات العلمية لكلية ، بذل أقصى جهد في سبيل حصولهم على الماجستير أو الدكتوراه أو ما يعادلها ، ولا يجوز لهم التسجيل للدراسات العليا في غير تخصصهم إلا بعد موافقة مجلس الدراسات العليا والبحوث وبقرار من رئيس الجامعة.

ويلاحظ من النصوص المتعلقة بالمعيدين والمدرسين المساعدين أنها لم تبين العقوبات التأديبية التي توقع عليهم وبالتالي يتم الرجوع الى اللوائح الداخلية كل كلية مع تطبيق ذات العقوبات التي يخضع لها أعضاء هيئة التدريس باعتبارهم من الجامعات المعاونة لهم .

وتكون المساءلة التأديبية للمعيدين والمدرسين المساعدين أمام مجلس تأديب مشكل من :

نائب رئيس الجامعة لشئون الدراسات العليا والبحوث أو من يقوم مقامه

(رئيساً للمجلس)

وأحد أعضاء هيئة التدريس في كلية الحقوق يقوم باختياره رئيس الجامعة سنوياً

(عضو بالمجلس)

ومستشار مساعد بمجلس الدولة ينتدب سنوياً (عضو بالمجلس)

أما العاملين بالجامعات من غير أعضاء هيئة التدريس فقد نصت المادة (١٦٥) من قانون تنظيم الجامعات على أن " تكون المساءلة التأديبية لعاملين من غير أعضاء هيئة التدريس أمام مجلس تأديب يشكل على النحو التالي :

- أمين الجامعة . (رئيسا)

- أحد أعضاء هيئة التدريس في كلية الحقوق يختاره رئيس الجامعة سنويا

- نائب بمجلس الدولة ينتدب سنويا .

وقد أفرد المشرع للعاملين بالجامعات من غير أعضاء هيئة التدريس نظاما تأديبيا خاصا ، وقد أجاز المشرع لرئيس الجامعة أن يطلب من النيابة الإدارية إجراء التحقيق معهم .

على أنه لا وجه للقول بأنه على النيابة الإدارية أن تقيم الدعوى بعد التحقيق أمام المحكمة التأديبية ، ذلك أنه لا ولاية لهذه المحاكم على العاملين بالجامعة من غير أعضاء هيئة التدريس لأن محاكمتهم تأديبيا تكون أمام مجلس تأديب يشكل طبقا للمادة (١٦٥) من قانون تنظيم الجامعات . (الطعن رقم ١٥٥ لسنة ٣٣ق عليا جلسة ١٩٨٧/١١/٢٨)

وبالنسبة للعقوبات التأديبية التي توقع على العاملين بالجامعة من غير أعضاء هيئة التدريس فإنها ذات العقوبات الواردة بقانون العاملين المدنيين بالدولة فقد نصت المادة (١٥٧) من قانون تنظيم الجامعات على أنه " تسري أحكام العاملين المدنيين بالدولة على العاملين في الجامعات الخاضعة لهذا القانون من غير أعضاء هيئة التدريس وذلك فيما لم يرد في شأنه نص خاص بهم في القوانين واللوائح الجامعية " .

٤-تأديب أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر :

المقصود بالأزهر :

هو الهيئة العلمية الإسلامية الكبرى التي تقوم على حفظ التراث الإسلامي ودراسته وتجليته ونشره وتحمل أمانة الرسالة الإسلامية الى كل الشعوب ، وتعمل على إظهار حقيقة الإسلام وأثره في تقدم البشر ورقى الحضارة وكفالة الأمن والطمأنينة وراحة النفس لكل الناس في الدنيا والآخرة .

وجاء القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ الخاص بإعادة تنظيم الأزهر والهيئات التي تشملها ولائحته التنفيذية الصادرة بالقرار الجمهوري رقم ٢٥٠ لسنة ١٩٧٥ موضحا الهيئات التي يشتمل عليها الأزهر وهى :

١. المجلس الأعلى للأزهر .

٢. مجمع البحوث الإسلامية .

٣. إدارة الثقافة والبعوث الإسلامية .

٤. جامعة الأزهر .

٥. المعاهد الأزهرية .

كما نصت المادة (٦٦) من القانون سالف الذكر على أنه " فيما عدا أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر وأعضاء الإدارات القانونية بهيئات الأزهر ، وبمراعاة أحكام هذا القانون وأحكام القانون رقم ١٩ لسنة ١٩٧٣ وتعديلاته يطبق على العاملين في الأزهر بجميع هيئاته أحكام قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ والقوانين المعدلة له ، وذلك فيما يخص بتعيينهم وأجازاتهم وترقياتهم وتأديبهم وإنهاء خدمتهم وغير ذلك من شئونهم الوظيفية...." .

يلاحظ من نص هذه المادة أن تأديب العاملين بالأزهر يسري عليه قانون العاملين المدنيين بالدولة ويكون لشيخ الأزهر السلطات والاختصاصات المقررة لوزير ولنواب رئيس الجامعة سلطات وكيل الوزارة .

كيفية تأديب أعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر :

يقوم رئيس الجامعة بتكليف أحد أعضاء هيئة التدريس بإحدى الكليات أو يطلب من النيابة الإدارية مباشرة التحقيق مع العضو المنسوب إليه المخالفة . (م٦٧ من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١)

ويجوز لرئيس الجامعة وقف العضو عن علمه احتياطيا إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك على ألا تزيد مدة الوقف على ثلاثة أشهر .

ويتم تقديم تقرير بنتيجة التحقيق إلى رئيس الجامعة وإلى الوزير المختص إذا طلبه .

وإذا تبين من التحقيق ثبوت المخالفة على العضو فيحق لرئيس الجامعة إحالة العضو الى مجلس التأديب

ويقوم رئيس الجامعة بإخطار عضو هيئة التدريس المحال الى مجلس التأديب بموجب خطاب موصى عليه بعلم الوصول متضمنا بيان التهم الموجهة إليه وصورة من تقرير التحقيق ويجب أن يتم الإعلان قبل جلسة المحاكمة بعشرين يوما على الأقل

وقد نصت المادة (٧١) من القانون رقم ١٠٣ لسنة ١٩٦١ على ألا تكون محاكمة أعضاء هيئة التدريس بجميع درجاتهم أمام مجلس تأديب يشكل من وكيل الجامعة .... (رئيسا) ، مستشار من مجلس الدولة وعضوية أستاذ من أحد كليات الجامعة يعنه مجلس الجامعة سنويا (عضوا) .

ويحل أقدم العمداء محل وكيل الجامعة عند غيابه .

كما نصت المادة (٧٢) من القانون المنظم لهيئات الأزهر على العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على أعضاء هيئة التدريس وهى :

١. الإنذار .

٢. توجيه اللوم .

٣. توجيه اللوم مع تأخير العلاوة المستحقة .

٤. العزل من الوظيفة مع الاحتفاظ بالمعاش أو المكافأة .

٥. العزل مع الحرمان من كل أو بعض المعاش أو المكافأة .

وتنقضي الدعوى التأديبية باستقالة عضو هيئة التدريس وقبول مجلس الجامعة لها وموافقة المختص ، لكن إذا كان كانت المخالفة المرتكبة مالية فلا تسقط الدعوى بالاستقالة .

٥-تأديـب أعضــاء هيئــة التدريــس والعاملين بالمعاهد العليا :

لقد صدر القانون رقم ٥٢ لسنة ١٩٧٠ ولائحته التنفيذية الصادرة بالقرار رقم ١٩٨٨ ينظم شئون أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالمعاهد العليا .

وبالنسبة لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بالمعاهد العليا عدا مدير المعهد يصدر القرار بإحالتهم الى مجلس التأديب من مجلس إدارة المعاهد بناء على طلب مديره .

وهناك مجلس التأديب الابتدائي ، ومجلس التأديب الاستئنافي .

مجلس التأديب الابتدائي : ويختص بتأديب جميع أعضاء هيئة التدريس بالمعهد باستثناء مدير المعهد ويكون هذا المجلس مكون من اثنين من أعضاء مجلس الإدارة يختارهما المجلس ، وعضو من إدارة الفتوى المختصة بمجلس الدولة بدرجة نائب على الأقل وتكون رئاسة المجلس لم يعينه مجلس الإدارة لهذا الغرض

أما مدير المعهد فقد نصت المادة (٤٠) في فقرتها الأخيرة من القانون رقم ٥٢ لسنة ١٩٧٠ على تشكيل مجلس تأديب مدير المعهد من عضو يختاره مجلس الإدارة من بين أعضائه ، مستشار مساعد من إدارة الفتوى المختصة بمجلس الدولة يختاره رئيس الإدارة .

ورئاسة هذا المجلس تكون لمن تعينه وزارة التعليم العالي .

مجلس التأديب الاستئنافي : ويختص هذا المجلس بالنظر في الاستئنافات المقدمة في قرار مجلس التأديب

حيث نصت المادة (٤١) من القانون سالف الذكر على حق العضو المحكوم عليه تأديبياً في استئناف قرار مجلس التأديب على أن يرفع هذا الاستئناف عن طريق تقرير يقدم الى وزارة التعليم العالي وذلك خلال ٣٠ يوما من تاريخ صدور القرار .

ويكون هذا المجلس مكون من رئيس إدارة الفتوى المختص بمجلس الدولة كرئيس للمجلس ، وعضوية اثنين من أعضاء مجلس شئون المعاهد العليا الخاصة يختاره المجلس .

ويكون قرار مجلس التأديب الابتدائي مسبباً .

أما قرارات مجلس التأديب الاستئنافي مسببة ونهائية .

والعقوبات التأديبية المقررة لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بالمعاهد هى كما نصت عليها المادة (٣٨) من القانون سالف الذكر :

- الإنذار .
- الخصم من المرتب لمدة لا تجاوز خمسة عشر يوما .
- الوقف عن العمل بمرتب أو بدون مرتب لمدة لا تزيد على ثلاثة أشهر .
- الفصل من المعهد .
- الفصل من المعهد مع الحرمان من الاشتغال بالتعليم .

ويجوز التظلم من القرار التأديبي الصادر من مدير المعهد ضد عضو هيئة التدريس أو العامل بالمعهد وذلك خلال ٣٠ يوما من تاريخ صدور القرار ويتم تقديم التظلم الى مجلس الإدارة الذي له الحق في إلغاء القرار أو تعديله بتخفيض العقوبة أو إحالة العضو أو العامل الى مجلس التأديب وذلك خلال ٣٠ يوما من تاريخ إبلاغ مجلس الإدارة بالقرار .

٦-تأديــب المحـاميــن :

والمحامون هم طائفة من رجال القانون مهمتها تقديم المشورة القانونية للمتقاضين وتمثيل الخصوم أمام القضاء للدفاع عن مصالحهم ، وهم أيضا يقومون بمعاونة القاضي في عرض الوقائع عرضا منظما مع بيان الأسانيد القانونية التي يستند إليها المتقاضون في طلباتهم ، فوجود أشخاص مثقفين ثقافة قانونية يسهل عمل لا القاضي وينظم مرفق العدالة .

وقد حظر قانون المحاماة الحالي رقم ١٧ لسنة ١٩٨٣ على غير المحامين ممارسة أعمال المحاماة أيا كانت صورة هذه الممارسة فتقرر المادة ٢/١ من هذا القانون على أن المحامين وحدهم هم أصحاب الحق في ممارسة مهنة المحاماة ولا سلطان عليهم في ذلك إلا الضمائر والقانون .

وإذا كان قانون المحاماة قد رتب احتكارا للمحامين في ممارسة مهنة المحاماة دون سواهم ، إلا أنه يقيد من ذلك في بعض الأحوال فوفقاً لنص المادة (٧٢) من قانون المرافعات يجوز للمحكمة أن تأذن للمتقاضين في أن ينيبوا عنهم في المرافعة أمامها أزواجهم وأصهارهم أو أشخاصا من ذوي قرباهم الى الدرجة الثالثة ولو كانوا من غير المحامين .

شروط العمل بالمحاماة :

يشترط فيمن يطلب قيد اسمه في الجدول العام وفقاً لنص المادة (١٣) من قانون المحاماة توافر ما يلي :

١. أن يكون متمتعا بالجنسية المصرية .

٢. أن يكون متمتعا بالأهلية المدنية الكاملة .

٣. أن يكون حائزا على شهادة الحقوق من إحدى كليات الحقوق في الجامعات المصرية أو على شهادة من إحدى الجامعات الأجنبية تعتبر معادلة لها طبقا لأحكام القوانين واللوائح الجامعية المعمول بها في مصر

٤. ألا يكون قد سبق صدور حكم عليه في جناية أو جنحة ماسة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق ما لم يكن قد رد اعتباره إليه بعد ذلك .

٥. أن يكون محمود السيرة حسن السمعة أهلا للاحترام الواجب للمهنة وألا تكون قد صدرت ضده أحكام جنائية أو تأديبية أو اعتزل وظيفته أو مهنته أو انقطعت صلته بها لأسباب ماسة بالشرف أو الأمانة أو الأخلاق .

٦. ألا يكون عضوا عاملا في نقابة مهنية أخرى .

٧. أن يسدد رسم القيد والاشتراك طبقا لأحكام هذا القانون .

وقبل أن يزاول المحامي العمل يجب أن يحلف اليمين وصيغته (أقسم بالله العظيم أن أؤدي أعمالي بالأمانة والشرف وأن أحافظ على سر مهنة المحاماة وأن احترم قوانينها وتقاليدها) .

ويلاحظ أن المحامي لا يشتغل بالمحاماة فور قيده في الجدول العام بل يلتحق بمكتب أحد المحامين المقبولين أمام الاستئناف أو النقض ، إلا إذا رخص مجلس النقابة الفرعية له بقضاء فترة التمرين لدى محامي مقرر أمام المحاكم الابتدائية ، ومدة التمرين سنتان تنقص الى سنة واحدة للحاصلين على دبلومات الدراسات العليا في القانون أو أى مؤهل أعلى . (م٣٤ من قانون المحاماة)

ولا يجوز للمحامي تحت التمرين أن يفتح مكتبا باسمه الخاص طوال فترة التمرين . (م٢٧ من قانون المحاماة)

ولكن يجوز له الحضور أمام المحاكم الجزئية باسم المحامي الذي يتمرن بمكتبه ، فإذا اجتاز المحامي الناشئ فترة التمرين جاز قيده بجدول المحامين المقبولين للمرافعة أمام المحاكم الابتدائية والإدارية . (م٣١ من قانون المحاماة)

وكذلك يجوز قيد المحامي مباشرة أمام المحاكم الابتدائية إذا كان قد أمضى فترة التمرين في أعمال تعد نظيرة لأعمال المحاماة وفق أحكام المادة ٤٦ . (م٣٢ محاماة)

وعندئذ يجوز للمحامي أن يفتح مكتبا باسمه الخاص بعد قبول طلبه ، وله أن يترافع أمام المحاكم الابتدائية.

ولكى يقبل للمرافعة أمام محاكم الاستئناف ومحكمة القضاء الإداري يجب أن يكون قد اشتغل بالمحاماة فعلا خمس سنوات على الأقل من تاريخ قيد اسمه بجدول المحامين المقبولين للمرافعة أمام المحاكم الابتدائية . (م٣٥ محاماة)

حقوق المحامي :

فقد كفل القانون للمحامي مجموعة من الحقوق التي تمكنه من أداء مهمته على أكمل وجه وهذه الحقوق هى :

١. حق الحضور عن المتقاضين أمام جميع الجهات التي نباشر نشاطا قضائيا أو يجري أمامها تحقيقا أو إداريا أو اجتماعيا ، وهذا الحق مطلق لا يجوز تعطيله بأى حال من الأحوال .

٢. للمحامي أن يسلك الطريقة التي يراها ناجحة طبقا لأصول المهنة في الدفاع عن موكله ولا يكون مسئولا عما يورد في مرافعته الشفوية أو في مذكراته المكتوبة مما يستلزمه حق الدفاع ، وذلك مع عدم الإخلال بأحكام قانون الإجراءات الجنائية وقانون المرافعات المدنية والتجارية . (م٤٧ من قانون المحاماة)

٣. كما يكون للمحامي الحرية في قبول التوكيل في دعوى معينة وفق ما يمليه عليه اقتناع . (م٤٨ محاماة)

٤. للمحاماة الحق في أن يعمل من الحاكم وسائر الجهات التي يحضر أمامها بالاحترام الواجب للمهنة .

واستثناء من الأحكام الخاصة بنظام الجلسات والجرائم التي تقع فيها المنصوص عليها في قانون المرافعات والإجراءات الجنائية إذا وقع من المحامي أثناء وجوده بالجلسة لأداء واجبه أو بسببه إخلال بنظام الجلسة أو أى أمر يستدعي محاسبته نقابيا أو جنائيا ، يأمر رئيس الجلسة بتحرير مذكرة بما حدث ويحليها الى النيابة العامة ويخطر النقابة الفرعية المختصة بذلك ، وفي هذه الحالة لا يجوز القبض على المحامي أو حبسه احتياطيا ، ولا ترفع الدعوى الجنائية فيها أو الدعوى التأديبية المرفوعة على المحامي أحد من أعضاء الهيئة التي وقع الاعتداء عليها .

٥. لا يحوز التحقيق مع محامي أو تفتيش مكتبه إلا بمعرفة أحد أعضاء النيابة العامة ، والتي يجب عليها أن تخطر مجلس النقابة أو مجلس النقابة الفرعية قبل الشروع في تحقيق أية شكوى ضد محام بوقف مناسب ، وللنقيب أو رئيس النقابة الفرعية إذا كان المحامي متهما بجناية أو جنحة خاصة يعمله أن يحضر هو أو من ينيبه من المحامين التحقيق .

٦. للمحامي الحق في تقاضي أتعاب لما يقوم به من أعمال المحاماة والحق في استرداد ما أنفقه من مصروفات في سبيل مباشرة الأعمال التي وكل فيها

ويتقاضى المحامي أتعابه وفقا للعقد المحرر بينه وبين موكله ، وإذا تفرع عن الدعوى موضوع الاتفاق أعمال أخرى حق للمحامي أن يطالب بأتعابه عنها .

ويدخل في تقدير الأتعاب أهمية الدعوى والجهد الذي يبذله المحامي والنتيجة التي حققها وملاءة الموكل وأقدمية درجة قيد المحامي ، وتستقل محكمة الموضوع بتقدير الجهد والفائدة التي حققها المحامي لموكله بشرط أن تقيم قضائها على أسباب تكفي لحمله . (نقض مدني جلسة ١٢ يونيو ١٩٩٣ ، مجلة المحاماة ١٩٩٤ ، والطعن رقم ٢٥٧٨ لسنة ٥٧ق ، ص٨٩)

وفي جميع الأحوال لا يجوز أن يكون أساس تعامل المحامي مع موكله أن تكون أتعابه حصة عينية من الحقوق المتنازع عليها . (م٨٢ من قانون المحاماة)

وللمحامي حق حبس الأوراق أو النقود بما يعادل المتفق عليه من أتعاب إذا لم يكن قد حصل على أتعابه وفقا للاتفاق وفي جميع الأحوال يجب أن يراعى ألا يترتب على حبس الأوراق أو المستندات تفويت أى ميعاد محدد لاتخاذ إجراء قانوني يترتب على عدم مراعاته سقوط الحق فيه . (م٩٠ من قانون المحاماة)

وكما كفل القانون للمحامي عدة حقوق فقد عالج كذلك الواجبات المفروضة عليه فيما يلي :

١. على المحامي أن يلتزم في سلوكه المهني والشخصي بالمبادئ والشرف والاستقامة والنزاهة ، فعليه أن يدافع عن المصالح التي تعهد إليه بكفاية وأني بذل في ذلك غاية جهده وعنايته ، ولا يجوز له النكوص عن الدفاع عن متهم في دعوى جنائية إلا إذا استشعر أنه لن يستطيع بسبب ظروفه أو ملابسات الدعوى أن يؤدي واجب الدفاع فيها بأمانة وكفاية .

وباعتبار المحامي إنسان عليه تقديم المساعدات القضائية للمواطنين غير القادرين.

وحرصاً على مصالح الخصم لا يجوز له – متى كان منتدبا – أن يتنحى عن مواصلة الدفاع إلا بعد استئذان المحكمة التي تولى الدفاع أمامها وعليه أن يستمر في الحضور حتى تقبل تنحيته وتعيين غيره .

على أن تجدر ملاحظة ، أن التزام المحامي برعاية مصالح موكله لا يعني تبنى ادعاءاته وتصرفاته ولو كان على باطل أو تشجيعه على الاستمرار في غيه ، وحبك أساليب الافتراء نكاية بالخصم الآخر ، فذلك لا يتفق وأمانة مسئولية المحاماة ، وشرف رسالتها .

٢. ولما كانت المحاماة مهنة سامية فإنه يجب على المحامي أن يمتنع عن ذكر الأمور الشخصية التي تسيء لخصم موكله أو اتهامه بما يمس شرفه وكرامته ما لم تستلزم ذلك ضرورة الدفاع عن مصالح موكله .

ومن أهم واجبات المحامي عدم الإفشاء عن الأسرار التي علم بها عن طريق مهنته أو بسببها وذلك تأكيدا لليمين الذي حلفه مزاولة المهنة ، ويترتب على ذلك أنه يمتنع عن أداء الشهادة عن الوقائع والمعلومات التي عرفها عن طريق مهنته إلا إذا كان ذكرها له بقصد جناية أو جنحة . (م٦٥ من قانون المحاماة)

٣. على المحامي أن يخاطب المحاكم وزملائه بالتوقير اللازم وأن يعمل على أن تكون علاقته بهم قائمة على التعاون والاحترام المتبادل .

٤. يحظر على المحامي أن يتخذ في مزاولة مهنته وسائل الدعاية أو الترغيب أو استخدام الوسطاء أو الإيحاء بأى نفوذ أو صلة حقيقية أو مزعومة كما يحظر عليه أن يضع على أوراقه أو لافتة مكتبه أى ألقاب غير اللقب العلمي وبيان درجة المحكمة المقبول للمرافعة أمامها أو استخدام أى بيان أو إشارة الى منصب سبق أن تولاه . (م٧١ قانون المحاماة)

٥. لا يجوز للمحامي أن يبتاع كل أو بعض الحقوق المتنازع عليها إذا كان يتولى الدفاع بشأنها . (م٨١ قانون المحاماة)

٦. لا يجوز للمحامي القيام بأى عمل ولو كان مشروعا في ذاته يتنافى مع استقلال المحامي أو لا يتفق مع كرامته .

وقد نصت المادة (١٤) من قانون المحاماة على أنه لا يجوز الجمع بين المحاماة والأعمال الآتية :

١- رئاسية مجلس الشعب أو مجلس الشورى .

٢- منصب الوزارة .

٣- الوظائف العامة في الحكومة والهيئات العامة والإدارة المحلية ، والوظائف في شركات القطاع العام أو الوظائف الخاصة فيما عدا العمل بالإدارة القانونية المصرح لها بذلك طبقا لأحكام هذا القانون ، ولا تعد العضوية في اللجان الحكومية العلمية أو المؤقتة أو القيام بمهام ذات حالة عرضية لا تستغرق أكثر من ستة شهور أو الندب لتدريس القانون في الجامعات والمعاهد العليا وظيفة يحظر معها الجمع بينها وبين المحاماة.

٤- الاشتغال بالتجارة .

٥- شغل مركز رئيس مجلس الإدارة أو العضو المنتدب أو عضو مجلس إدارة متفرغ في شركات المساهمة أو المدير في الشركات ذات المسئولية المحدودة وشركات التضامن والتوصية .

٦- المناصب الدينية .

وإذا خالف المحامي الواجبات سالفة الذكر أو قام بأى عمل يخل بشرف مهنة المحاماة أو تصرفا شائنا يحط من قدر المهنة فإنه يتعرض للمساءلة التأديبية .

وحتى لا تستخدم هذه المسألة في غير موضعها أو يساء استخدامها للتأثير على استقلال المحامي أو المساس بكرامته وضع المشرع نظاما خاصا ، ضمنه العديد من الضمانات والقواعد الخاصة التي ترمى الى حماية المحامي .

حيث يتم بعلم المحامي بالحضور أمام مجلس التأديب وذلك بكتاب موصى عليه بعلم الوصول على أن يصله هذا الإعلان قبل الجلسة بأسبوعين ويجب على المحامي المحال للتأديب إبلاغ رئيس مجلس التأديب باسم عضو النقابة الذي يختاره هو بشرط أن يكون ذلك قبل ميعاد جلسة التأديب بسعة أيام على الأقل

ويحق لمجلس التأديب أن يأمر المحامي بالحضور شخصيا أمامه خلاف ذلك يجوز للمحامي المحال للتأديب أن يوكل غيره من المحامين على أن يكون مقيد بدرجة استئناف على الأقل وذلك للدفاع .

ويملك مجلس التأديب وكذا المحامي المحال للتأديب طلب الشهود الذين يرون فائدة من سماع شهادتهم ويكون لمجلس التأديب الحق في معاقبة الشهود إذا امتنعوا عن الشهادة أو اتضح أن شهادتهم شهادة زور .

وتكون جلسات مجلس التأديب سرية ، ويكون قراره مسببا وتتلى الأسباب مع المنطوق في جلسة سرية . (المواد ١١١ ، ١١٢ محاماة)

وتعلن القرارات التأديبية للمحامي المحال للتأديب على يد محضر ويقوم مقام الإعلان تسليم القرار الى المحامي صاحب الشأن بإيصال مذيل بتوقيعه ويجب أن تكون قرارات مجلس التأديب مسببة وينطق بها في جلسة سرية .

ويتم الكشف عن المخالفة التأديبية عن طريق الشكاوى المقدمة ضد المحامين :

فقد نصت المادة (١٠٥) من القانون رقم ٢٢٧ لسنة ١٩٨٤ أن مجلس النقابة الفرعية يشكل سنويا لدنة أو أكثر من بين أعضائه وذلك بهدف التحقيق في الشكاوى التي تقدم الى النقابة الفرعية ضد المحامين أو تلك التي تقدم الى النقابة العامة وتحال منها الى النقابة الفرعية .

وهذه اللجنة تختص بنظر الشكاوى البسيطة ولهذه اللجنة توقيع عقوبة لفت النظر أو عقوبة الإنذار .

أما إذا رأت هذه اللجنة أن المخالفة تستلزم توقيع عقوبة أشد ، فلها أن تحيل الأمر الى مجلس النقابة العامة الذي له بجانب توقيع عقوبتى لفت النظر والإنذار ، الأمر بوقف المحامي الذي رفعت عليه الدعوى التأديبية عن مزاولة مهنته احتياطيا الى أن يفصل في الدعوى التأديبية . (م٩٩ محاماة)

وترفع الدعوى التأديبية من النيابة العامة سواء من تلقاء نفسها أو بناء على طلب مجلس النقابة ، أو رئيس محكمة النقض ، أو رئيس المحكمة الإدارية العليا ، أو رئيس محكمة الاستئناف ، أو رئيس أى محكمة ابتدائية أو إدارية .

وإذا كانت المخالفة منسوبة الى النقيب فإن الدعوى التأديبية لا ترفع ضده إلا من النائب العام . (م١/٩٩ محاماة)

كما نصت المادة (١٠٦) من قانون المحاماة أنه " على كل محكمة جنائية تصدر حكما متضمنا معاقبة محام أن ترسل الى نقابة المحامين نسخة من الحكم ، وللنقابة حرية تقدير اتخاذ الإجراءات التأديبية ضد المحامي من عدمه " .

مجلس التأديب الابتدائي :

ويشكل مجلس التأديب من رئيس محكمة استئناف القاهرة أو من ينيبه ، ومن اثنين من مستشاري محكمة استئناف القاهرة ومن عضوين من أعضاء مجلس النقابة يختار أحدهما المحامي المرفوع عليه الدعوى التأديبية ، ويختار الثاني مجلس النقابة . (م١٠٧ محاماة)

وتمكينا للمحامي من إعداد دفاعه يجب إعلانه أمام المجلس بكتاب موصى عليه قبل الجلسة بخمسة عشر يوما ، وله أن يوكل آخر للدفاع عنه بشرط أن يكون مقيدا أمام الاستئناف على الأقل .

ويجوز للمحامي أن يطعن في القرارات الصادرة عن مجلس التأديب . (انظر المواد من ١١٤ الى ١١٩ محاماة)

مجلس التأديب الاستئنافي :

وهو مكون من أربعة من مستشاري محكمة النقض يتم تعيينه سنويا بمعرفة الجمعية العمومية بمحكمة النقض بالإضافة الى عضوية نقيب المحامين أو وكيل النقابة وكذلك عضويين من مجلس النقابة يختار أحدهما أيضا المحامي المحال للتأديب .

ويختص هذا المجلس بالفصل في الطعن المقام من النيابة العامة أو من المحامي المحكوم عليه من مجل التأديب الابتدائي .

والقرار الذي يصدر من مجلس التأديب الاستئنافي يكون نهائي .

والعقوبات التي يمكن للمجلس توقيعها هى ، الإنذار اللوم ، المنع من مزاولة المهنة ، محو الاسم نهائيا من الجدول . (م٩٨ محاماة)

وإذا ظهرت أدلة تثبت براءة المحامي الصادر قرار تأديبي بمحو اسمه من جدول المحاميين فإنه إعمالاً لنص المادة (١١٧) من قانون المحاماة ، يستطيع أن يطعن في قرار مجلس التأديب الاستئنافي رغم نهائية وذلك بموجب التماس إعادة النظر ويتعين لقبول هذا الالتماس أن تتضمن أدلة غير الأدلة السابقة ويترتب على رفض المجلس التماس إعادة النظر عدم جواز تجديده إلا بعد مضى خمس سنوات على ألا يجدد أكثر من مرة .

وإذا كان القرار صادر بمحو الاسم من الجدول أو المنع من مزالة المهنة يتم نشره دون الأسباب في الوقائع المصرية .

وتسجل كافة القرارات التأديبية النهائية الصادرة ضد المحامي في سجل خاص معد لذلك بالنقابة وتودع صورة من هذا القرار بالملف الخاص بالمحامي وتخطر النقابات الفرعية وأقلام كتاب المحاكم والنيابات بتلك القرارات .

٧-تـأديــب القضـــاة :

لقد أعطى قانون السلطة القضائية رقم ٤٦ لسنة ١٩٧٢ في المادة (٩٣) منه حق الإشراق على القضاة لجهتين هما :

- وزير العدل .

- رئيس المحكمة وللجمعية العمومية لكل محكمة .

يتمتع القاضي باستقلاله كاملا في رأيه في الدعوى ، وخطؤه في هذا قج يعرض حكمه للإلغاء بطريقة من طرق الطعن الذي رسمها القانون ولكن لا يعرضه للمحاكمة التأديبية .

ومع ذلك قد يتعرض القاضي لمسائلته تأديبيا متى تخلف عن واجب الإقامة في البلد التي يكون فيه مقر عمه . (م٧٦ من قانون السلطة القضائية)

ومع ذلك يجوز لوزير العدل أن يرخص للقاضي بأن يقيم في مقر آخر شريطة أن يكون قريبا من عمله إذا كانت هناك ظروف استثنائية .

كما يجب على القاضي ألا ينقطع عن عمله لغير سبب مفاجئ قبل أن يرخص له بذلك . (م٧٧ من قانون السلطة القضائية)

وعلى القاضي أن يراعى في حياته الخاصة الامتناع عن أى سلوك – ولو كان في ذاته مشروعا – لا يتفق مع ما جيب أن يكون عليه من وقار وبعد عن الشبهات .

ويختص بتأديب القضاة مجلس تأديب خاص يشكل برئاسة رئيس محكمة النقض وعضوية أقدم ثلاثة من رؤساء محاكم الاستئناف ، وأقدم ثلاثة من مستشاري محكمة النقض . (م٩٨ قانون السلطة القضائية)

كيفية إجراء المحاكمة التأديبية :

تقام الدعوى التأديبية من النائب العام بناء على طلب من وزير العدل ويشترط أن يتم الطلب بناء على طلب من وزير العدل ويشترط أن يتم الطلب بناء على تحقيق جنائي أو تحقيق إداري وينبغي إقامة الدعوى التأديبية خلال ٣٠ يوما من تاريخ الطلب وإلا يحل مجلس التأديب محل النائب العام في إقامة الدعوى التأديبية .

ويتم رفع الدعوى بموجب عريضة تتضمن بيان التهمة وأدلة ثبوتها وتقدم لمجلس التأديب الذي يقوم بإعلان القاضي للمثول أمامه ، ويتم سماع طلبات النيابة العامة ودفع القاضي باعتباره آخر من يتكلم ويتم صدور الحكم بعد الانتهاء من كلامه .

ويملك مجلس التأديب أن يطلب حضور القاضي شخصيا أمامه وفي غير ذلك يجوز للقاضي أن يوكل عنه أحد رجال القضاء على أن يكون من غير مستشاري محكمة النقض .

سلطات مجلس التأديب :

لقد خول قانون السلطة القضائية لمجلس التأديب العديد من السلطات .

فقد أجازت المادة (١٠١) من القانون سالف الذكر لمجلس التأديب إجراء التحقيقات سواء بنفسه أو عن طريق ندب أحد أعضاء المجلس ، كما يملك مجلس التأديب أن يأمر بوقف القاضي عن القيام بعمله أثناء التحقيق معه أو محاكمته عن جريمة جنائية قد ارتكبها ، كما يجوز لمجلس التأديب بالإضافة الى وقف القاضي عن عمله أن يحرمه من نصف راتبه .

ويختص مجلس التأديب كذلك بالنظر في طلبات (عدم الصلاحية) الإحالة الى المعاش أو نقل القاضي الى وظيفة غير قضائية وذلك بناء على طلب يقدم إليه من وزير العدل أو من رئيس المحكمة التي يتبعها القاضي .

ويجوز لمجلس التأديب زيادة مدة خدمة القاضي المحال الى المعاش الى سنتين وذلك إعمالا لنص المادة (١١٣) من قانون السلطة القضائية ممثلا إذا كانت مدة خدمة القاضي عشرون سنة وتم إحالته الى المعاش لأسباب غير صحية يستطيع مجلس التأديب أن يعتبر مدة خدمة القاضي متصلة هى اثنين وعشرون سنة .

ويتولى مجلس التأديب النظر في تقارير كفاية القضاة وكذا رؤساء المحاكم ورجال النيابة العامة ، فإذا تبين من التقارير أن تقديراتهم أقل من المتوسط قام بإحالتهم الى المعاش أو نقلهم الى وظيفة غير قضائية

العقوبات التي توقع على القضاة :

فقد حصرت المادة (١٠٨) من قانون السلطة القضائية سالفة الذكر العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على القضاة وهى اللوم والعزل .

ويلاحظ من نص هذه المادة عدم تدرج العقوبات التأديبية الخاصة بالقضاة وهذا أمر قد يؤثر على المحاكمة التأديبية حيث لا يميل مجلس التأديب الى توقيع عقوبة العزل الى في الأخطاء الضخمة وبالتالي فالعقوبة السائدة هى اللوم فقط .

الحكم في الدعوى التأديبية :

يتم النطق بالحكم في جلسة سرية ويكون الحكم الصادر في الدعوى التأديبية هو حكم نهائي وبات ومن ثم لا يجوز الطعن فيه بأى طريق آخر .

٨ -تأديب ضباط الشرطة وأعوانهم :

صدر القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ ينظم هيئة الشرطة بجميع أفرادها

وبالنسبة للضباط فيخضعوا في تأديبهم إلى مجلسى تأديب هما :

مجلس تأديب ابتدائي :

ويختص هذا المجلس بمحاكمة الضباط عدا من عم في رتبة لواء ، ويشكل المجلس من اثنين من بين رؤساء المصالح ومن في حكمهم يختارهم وزير الداخلية سنويا بعد أخذ رأى المجلس الأعلى للشرطة على أن يتولى أقدم عضو منهما وأعلاهم رتبة رئاسة هذا المجلس ويدخل العضو الآخر عضو في مجلس التأديب بالإضافة إلى عضوية مستشار مساعد من إدارة الفتوى المختصة بمجلس الدولة

ويصدر قرار تشكيل المجلس قبل أول أكتوبر من كل سنة ويتضمن اختيار عضوين احتياطيين . (م٥٧ القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١)

فيمثل الادعاء أمام المجلس عضو من الإدارة العامة للتفتيش .

مجلس تأديب استئنافي :

وهو يختص بنظر الطعن المقدم في قرار مجلس التأديب الابتدائي .

والقاعدة المتبعة أمام مجلس التأديب الاستئنافي ألا يضار المستأنف من استئنافه أى أنه لا يجوز لهذا المجلس تشديد العقوبة المطعون فيها .

ويشكل هذا المجلس برئاسة مساعد أول وزير الداخلية وعضوية مستشار الدولة لوزارة الداخلية بالإضافة الى عضوية المحامي العام . (م٦١ القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١)

ويمثل الادعاء أمام مجلس التأديب الاستئنافي مدير الإدارة العامة للتفتيش أو وكيله .

أما الضباط من رتبة لواء فما فوقها فيتم محاكمتهم تأديبيا أمام مجلس التأديب الأعلى ويشكل هذا المجلس من : رئيس محكمة استئناف القاهرة رئيسا ، وعضوية كلا من النائب العام وأحد مساعدي وزير الداخلية يتم اختياره من وزير الداخلية ومستشار الدولة لوزارة الداخلية ومندوب يختاره المجلس الأعلى للشرطة من بين أعضائه .

ويمثل الادعاء أمام هذا المجلي مدير الإدارة العامة للتفتيش .

والقرار الصادر من هذا المجلس نهائي واجب التنفيذ لا يجوز إيقاف نفاذه بأى إجراء .

كيفية إجراء المحاكمة التأديبية :

وقرار الإحالة الى المحاكمة التأديبية يكون صادر من الوزير أو مساعد الوزير ويكون متضمنا بيان بالتهم المنسوبة الى الضباط وتحديد موعد جلسة المحكمة ، على أن يتم إخطار الضباط بالقرار بموجب خطاب موصى عليه بعلم الوصول وذلك قبل جلسة المحاكمة بأسبوعين .

ويتم إخطار مدير الإدارة العامة للتفتيش في نفس الميعاد .

ويحق للضابط المحال الى مجلس التأديب الاطلاع على التحقيقات التي أجريت وعلى جميع الأوراق المتعلقة بها .

ويجوز له الحضور بنفسه جلسات المحاكمة أو يندب وكيل عنه (محامي) أو زميلا له (ضابط) ، وهو يستطيع الدفاع كتابة وشفاهه .

ويقوم مجلس التأديب باستيفاء التحقيق سواء بنفسه أو يندب أحد أعضائه لذلك ، ويكون قرار مجلس التأديب مسببا ويتم إعلان الضباط به خلال أسبوعين من تاريخ صدوره وذلك بموجب كتاب موصى عليه بعلم وصول ، ولا يجوز الطعن في هذا القرار إلا بطريق الاستئناف الذي يرفعه الضابط بتقرير مقدم الى مساعد الوزير المختص ويكون ذلك خلال ثلاثين يوما من تاريخ إبلاغ الضابط بالقرار التأديبي ، فيقوم مساعد الوزير بإبلاغ مجلس التأديب الاستئنافي بهذا التقرير خلال أسبوعين من تقديمه له ، فيحدد رئيس مجلس التأديب الاستئنافي تاريخ انعقاد المجلس على أن يحضر كلا من الضابط ومدير الإدارة العامة للتفتيش.

العقوبات التأديبية التي توقع على الضباط حتى درجة عميد شرطة :

وهى كما حصرتها المادة (٤٨) من القانون سالف الذكر :

- الإنذار .

- الخصم من المرتب لمدة لا تجاوز شرهين في السنة ، ولا يجوز أن يتجاوز الخصم تنفيذا لهذه العقوبة ربع المرتب شهريا بعد الربع الجائز الحجز عليه أو التناول عنه قانونا ، على أن تحسب مدة الخصم بالنسبة لاستحقاقه المرتب الأساسي وحده .

- تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر .

- الوقف عن العمل مع صرف المرتب لمدة لا تجاوز ستة أشهر ويشمل المرتب بدلاته الثابتة .

- العزل من الوظيفة مع جواز الحرمان من بعض المعاش أو المكافأة في حدود الربع .

ورغم أن مجلس التأديب يملك توقيع أيا من هذه العقوبات إلا أ ن المادة (٤٩) من قانون هيئة الشرطة أجازت للوزير ولمساعد الوزير المختص وكذا لرئيس المصلحة ومن في حكمه توقيع عقوبة الإنذار على الضابط حتى رتبة عقيد ، وعقوبة الخصم من المرتب لمدة لا تجاوز ثلاثين يوما في السنة الواحدة على ألا تتجاوز مدى العقوبات أسبوعين في المرة الواحدة .

ويملك الوزير الحق في تعديل العقوبة الموقعة على الضابط سواء بإلغائها أو تشديدها أو تخفيضها أو حتى حفظ الموضوع .

العقوبات التي توقع على الضباط من درجة لواء فما فوقها :

- التنبيه .

- اللوم .

- الإحالة الى المعاش .

- العزل من الوظيفة مع الحرمان من المعاش في حدود الربع .

ويجوز للوزير ولمساعد الوزير ولرئيس المصلحة إيقاف الضابط عن عمله إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك مع ألا تزيد مدة الوقف عن شهر ، إلا إذا كان هناك اتهام للضباط بارتكاب جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة فيجوز الوقف لمدة تزيد عن شهر لكنها لا تتجاوز ثلاثة أشهر .

أثر وقف الضابط احتياطياً :

يترتب على وقف الضابط عن عمله عدة آثار منها :

وقف صرف نصف مرتبه وذلك ابتداء من تاريخ الوقف على أن يتم عرض الأمر على مجلس التأديب خلال عشرة أيام من تاريخ الوقف للبت في وقف صرف نصف المرتب أو في صرفه .

الحرمان من الترقية حيث لا يجوز ترقية الضابط المحال الى المحاكمة التأديبية أو المحاكمة الجنائية أو الموقوف عن العمل وذلك خلال مدة الإحالة أو الوقف .

وإذا برئ الضابط الموقوف عن العمل أو حفظ التحقيق معه أو عوقب بعقوبة الإنذار أو الخصم من المرتب مدة لا تجاوز خمسة أيام يصرف إليه المبالغ التي قد أوقف صرفها من المرتب ويتم ترقيته وتحسب أقدميته في المدة المرقى إليها منذ الوقت الذي كان يستحق الترقية فيه .

أثر ترك الضابط للخدمة على الدعوى التأديبية :

الأصل أن الدعوى التأديبية تنقضي بالإحالة الى المعاش إلا إذا كان قد بدئ في اتخاذ إجراءاتها وتنطبق هذه القاعدة على تأديب الضباط أيضا ، وأولى إجراءات الدعوى التأديبية التحقيق ، وقد استثنى قانون هيئة الشرطة المخالفات المالية والتي يترتب عليها ضياع حق من حقوق الدولة فيتم محاكمة الضابط الذي ارتكب المخالفة تأديبيا حتى لو لم يكن قد بدئ في التحقيق قبل الخدمة على أن يكون ذلك خلال خمس سنوات من تاريخ انتهاء خدمته .

والعقوبات التي يجوز توقيعها على من ترك الخدمة نظر ارتكابه المخالفة المالية هى كما عددتها المادة (٥٦) من قانون هيئة الشرطة :

غرامة لا تقل عن خمس جنيهات ولا تجاوز المرتب الإجمالي الذي كان الضابط يتقاضاه في الشهر وقت وقوع المخالفة .

الحرمان من المعاش لمدة لا تزيد عن ثلاثة أشهر .

الحرمان من بعض المعاش فيما لا يجاوز الربع للمدة التي يحددها قرار توقيع العقوبات أو الحرمان من المكافأة بما لا يجاوز الربع .

الإحالة الى الاحتياط وإنهاء الخدمة :

ومن حيث أنه يبين من الأوراق أن القرار المطعون عليه بإحالة الطاعن للاحتياط قد استند في أسبابه الى تورط الطاعن في قضيتى رشوة وإحراز مواد مخدرة بالإضافة الى ماضيه الحافل بسوء السمعة والاستفادة المادية من وظيفته وتعاطيه المواد المخدرة ومخالفته لذوي السمعة السيئة .

ومن حيث إن ما استند إليه القرار المطعون عليه من وقائع كانت هى بذاتها موضوع الاتهامات التي نسبت الى الطاعن وقدم من أجلها الى المحكمة الجنائية في القضيتين رقمى ٢٧٦٢ لسنة ١٩٨٧ ، ٣٣٣ لسنة ١٩٨٧ كلي ٥٠١ لسنة ٨٧ جنايات المنصورة ، واللتين قضى فيهما ببراءة الطاعن مما أسند إليه ، واستندت محكمة الجنايات في حكمى البراءة المشار إليهما الى بطلان التفتيش الذي أجرى مع الطاعن لأنه قد انصب على جريمة غير قائمة بالفعل ، وإلى أن الشاهد الذي قام بإجراء التحريات قد كذب تحرياته بنفسه حيث أقر أنه اعتمد فقط الى أقوال المبلغ بالنسبة لواقعة الرشوة ، وأنه لم يثبت أن الطاعن قد طلب رشوة بالفعل وأنه استنتج أن المبلغ سيطلب مبلغا ما استنادا الى ما اشتهر عنه من أنه اعتاد ذلك فضلا عن أن إذنى التفتيش الصادرين بتاريخ ١٩٨٧/٥/١٣ قد صدرا عن جريمة لم تقع بالفعل وأن البطلان يلحقهما معا حيث انصبا على جرائم مستقبلة قد تقوم أو لا تقوم ما يستتبع استبعاد الدليل المستمد منهما ، كذلك قررت محكمة الجنايات بالنسبة لواقعة إحراز المخدرات وتعاطيها عدم صحة ما ورد بشأنها بمحضر الضبط حيث إن المحكمة لا تطمئن الى سلامة إجراءات الضبط بشأن عدد قطع المخدر المضبوطة ووزنها الأمر الذي يشكك في صحة الإسناد وتكون الصورة التي قررها الشهود بالنسبة للمتهمين الأول (الطاعن) والثاني مشكوكا فيها ومن المرجح أن تكون الواقعة صورة أخرى غير الصورة التي قررها الشاهدان.

وإذ كان المتهمان الأول والثاني جالسني في مقهى ، وضبطت المضبوطات على الأرض فلا يمكن القطع بسيطرة أى منهما أو الغير على المضبوطات مما تكون معه حيازة المضبوطات التي أسفر عنها الضبط شائعة بين المتهمين ورواد المقهى .. ومن تداولها بين أكثر من شخص ووجود الآثار سالفة البيان كان نتيجة تعاطي أى من الأوراق (الحشيش) في غفلة من صاحبها ..... وانتهت المحكمة في ذلك الى أن الواقعة برمتها مشكوك فيها ويكتنفها الغموض ، وبالنسبة لواقعة الضرورة فقد قررت محكمة الجنايات أنها لا تطمئن الى سلامة وصحة التهمة المنسوبة الى المتهم (الطاعن) ذلك أن ضميرها لا يرتاح الى ما شهد به شهود الواقعة التي يحوطها الشك والغموض والتدبير المقصود للزج بالمتهم في الاتهام للنيل منه تصفية لخلافات سابقة ، ولا يقلل من ذلك ما اعترف به المتهم في التحقيقات لعدم الاطمئنان الى صحة ذلك وقوعه نتيجة الإجراء الباطل وينسحب ذلك أيضا على ما قرره الشهود حيث إن ما ورد بأقوالهما لا يمت الى الواقعة المسندة الى المتهم .....) .

ومن حيث إنه متى كان مبنى حكمى البراءة المشار إليهما هو الشك في صحة الواقعتين المنسوبتين الى الطاعن وفي صحة نسبتهما إليه وأن هذه الاتهامات جاءت نتيجة تدبير وتلفيق مقصود منه للزج بالطاعن في الاتهام تصفية لخلافات سابقة بينه وبين المبلغ فإنه يترتب على ذلك وجوب التقيد بما أشار إليه حكما البراءة من أسباب ومنطوق ويتعين تبرئة ساحة الطاعن من هذه الاتهامات في كلا المجالين الجنائي والتأديبي ، لأنه لئن كان من المستقر هو استقلال كل من الجريمة الجنائية والجريمة التأديبية عن بعضهما البعض إلا أنه ينبغي عند القول بذلك أن تكون الجريمة التأديبية الناشئة عن فعل المتهم الذي برز جنائيا قائمة بذاتها ومستكملة الأركان وثابتة نسبتها الى العامل المتهم وأن تكون هذه الجريمة التأديبية صالحة بذاتها كسبب لحمل القرار التأديبي الصادر بمجازاة هذا العامل ، فإذا تبين للمحكمة الجنائية عدم صحة الواقعة أصلا أو عدم إمكان نسبتها إليه وأقامت حكمها بالبراءة وعلى هذا الأساس فإن قضاءها هذا يحوز حجية كاملة أمام القضاء التأديبي ويكون القرار الصادر بالعقوبة التأديبية استنادا الى ذات الوقائع التي نفتها محكمة الجنايات أو قررت عدم صحة نسبتها الى المتهم قرارا معيبا وصادرا على غير سند من الواقع أو القانون .

ومن حيث إن القرار الصادر بإحالة الطاعن الى الاحتياط وقد استند الى ذات الوقائع المشار إليها في الحكمين الجنائيين المشار إليهما واللذين قضيا بتبرئة الطاعن منها ، وأن استناده الى هذه الوقائع قد راعى جسامة الاتهام بها ومدى إضراره بالصالح العام . الأمر الذي قرر على أساسه العقوبة التأديبية التي وقعها على الطاعن واستوجبت لدى جهة الإدارة الإطاحة به الى خارج هيئة الشرطة بإحالته الى الاحتياط ثم بإنهاء خدمته بعد ذلك ، فمن ثم فإذا تبين عدم صحة هذه الوقائع أو عدم إمكان نسبة هذه الاتهامات الى الطاعن فإن الأساس الذي استند إليه القرار المطعون عليه ينهار ويغدو القرار المشار إليه مفتقرا الى سبب صحيح يبرر صدوره ، ذلك أنه يلزم للقول بصحة القرار التأديبي أو الإداري عموما أن يكون السبب الذي اعتمد عليه كمبرر له ، أو الواقعة التي استند إليه قائمة فعلا كما صورها هذا القرار بكافة عناصرها وفي ظروف تؤكد صحة نسبة هذه الواقعة الى العامل المخالف ، فإذا لم تكن هذه الواقعة قائمة بعيبها فإن القرار الصادر بناء عليها يغدو غير صحيح وذلك حتى ولو توافرت أركان جريمة تأديبية أخرى في شأن العامل طالما أن الجريمة الأخرى لا تكفي لحمل القرار الصادر بمجازاته ولا تتناسب من حيث الشدة مع العقاب التأديبي الموقع عليه ، والحال كذلك بالنسبة للطاعن إن أن غاية ما يمكن إليه بعد تبرئته من الاتهامات التي وجها إليه وكانت محلا لمحاكمته جنائيا أنه جلس في مكان عام يمكن أن يرتاده بعض العامة ممن لا يليق به مجالستهم ، وهى جريمة تأديبية أخرى تختلف في قوامها وطبيعتها ومدى جسامتها عن الجرائم التي نسبتها الجهة الإدارية الى الطاعن والتي أدانته من أجلها ووصمته بسوء السلوك والسمعة

ذلك أن هذا المسلك من الطاعن على فرض حدوثه لا يشكل سوى مخالفة للعرف السائد بين أقرانه وإخلال بالاحترام الواجب للوظيفة مما يستوجب من رئاسته تنبيهه عليه أو تأنيبه من أجله أو على الأكثر مجازاته بعقوبة انضباطية تتناسب في شدتها مع جسامة هذا الفعل مما يصم قرارها في هذا الشأن بمخالفة القانون لانعدام السبب ولتجاوز حدود المشروعية ، وفضلا عن ذلك فإن من بين المستندات التي قدمها الطاعن ما يفيد بأن المكان الذي كان متواجدا به وقت ضبط الوقائع التي برمتها جنائيا ليس بمقهى مرخص بارتياده للكافة ، وإنما هو عبارة عن محل بيع المياه الغازية مرخص به باسم المدعو .... بترخيص رقم ٢٠٩٨ في ١٩٨٦/١٢/٢٤ ، كذلك قدم الطاعن ما يثبت وجود قضية برقن ٩٧٧٨ لسنة ١٩٨٧ جنح مركز أجرا محافظة الدقهلية عن واقعة اعتداء على الطاعن بتاريخ ١٩٨٧/١١/٥ منسوب الاتهام فيها الى أربعة أشخاص من ضمنهم المبلغ في واقعة الرشوة وهو المدعو .... وهو ما يؤكد وجود خلافات ومنازعات بينه وبين المبلغ استمرت لما بعد واقعتى الرشوة وحيازة المخدرات اللتين نسبتا الى الطاعن وقبض عليه من أجلهما في ١٩٨٧/٥/١٣ وأودع من أجلهما سجن المنصورة العمومي مشاركا عتاة المجرمين في مأواهم وهو أمر كذلك يخالف لوائح هيئة الشرطة ويؤكد قصد الكيد والتنكيل بالطاعن ويلقى مزيدا من الريبة والشك حول مسلك الإدارة حياله وعدم تجردها من الغرض .

إلغاء القرار المطعون فيه (الطعن رقم ١١٤٧ لسنة ٣٥ق جلسة ١٩٩٠/٢/٢٧)

ومن حيث إنه يبين من هذا النص أن المشرع خول وزير الداخلية - بعد أخذ رأى المجلس الأعلى للشرطة أن يحيل الضابط الذي يشغل رتبة أقل من لواء الى الاحتياط ، واشترط لذلك أن تقدم في حق الضابط أسباب جدية تتعلق بالصالح العام وتؤكد وتثبت ضرورة إحالة الضابط الى الاحتياط ، ويجب أن تكون حالة الضرورة واضحة جلية وثابتة ثبوتا قاطعا لكى تعمل جهة الإدارة سلطتها بإحالة الضابط الى الاحتياط وتحرمه من مواجهته بما هو منسوب إليه والتحقيق معه ومحاكمته تأديبيا وتحقيق دفاعه باعتبار ذلك من الضمانات الأساسية التي يحق له التمتع بها فمناط مشروعية قرار لإحالة الضابط الى الاحتياط أن يكون هذا القرار لازما وضروريا وأنه استخدم من قبل جهة الإدارة لمواجهة حالة واقعية أو قانونية حقيقية قامت في حق الضابط وأن محاسبته عنها طبقا لقواعد التأديب العادية لا تكفي لدفع ضرره على المصلحة العامة في نطاق وظيفة هيئة الشركة ، وللقضاء الإداري حق الرقابة على قيام أو عدم قيام حالة الضرورة ، فإذا ثبتت جدية الأسباب وضرورة الإحالة الى الاحتياط كان قرار الإحالة سليما ومتفقا وأحكام القانون وأما أن اتضح أن الأسباب لم تكن جدية أو لم تكن تمثل الأهمية التي تدعو الى قيام حالة الضرورة التي تبرر تدخل الجهة الإدارية بإحالة الضابط الى الاحتياط أو إن مؤاخذته تأديبيا كانت كافية دون اللجوء الى إحالته الى الاحتياط كان قرار الإحالة باطلا متعين الإلغاء .

ومن حيث أنه يبين من أوراق الطعن خاصة حافظة المستندات المقدمة من هيئة قضايا الدولة لمحكمة القضاء الإداري تحت رقم ٤ دوسيه أن الطاعن يشغل وظيفة عقيد بمصلحة الأحوال المدنية بوزارة الداخلية وأن أمره قد عرض على المجلس الأعلى للشركة بجلسته المنعقدة في ١٩٨٧/٦/٢٨ فقرر الموافقة على إحالة الطاعن الى الاحتياط اعتبارا من ١٩٨٧/٦/٣٠ وقد تضمن محضر جلسة المجلس الأعلى للشرطة المشار إليه الأسباب التي بتى عليها القرار المطعون فيه وجاء فيها أن الإجارة العامة للتفتيش والرقابة قامت بفحص وتقييم موقف (الطاعن) في ضوء المعلومات الإدارية في حقه فتبين من الفحص ورود معلومات بأن المذكور يقوم بتشغيل أربعة جنود في محلين يتملكهما أحدهما لشرائط الفيديو والثاني لتجارة البويات والحدايد بواقع مجندين لكل محل وأنه رفض إعادتهم للمصلحة رغم طلب المصلحة منه ذل.

وقد أجرى تحقيق بمعرفة مفتش الداخلية لمديرية أمن الجيزة في شأن تلك المعلومات وتبين من التحقيق أن المحل الأول عبارة عن نادي فيديو ويقع بالعقار رقم ٧ شارع سوق التوفيقية باسم زوجته والثاني محل لتجارة البويات والحدايد يقع في العقار رقم ١٠ شارع البورصة باسم والده والمحلان بدائرة قسم الأزبكية ، وقد أكدت تحريات وحدة مباحث قسم شرطة الأزبكية صحة المعلومات المشار إليها ، وقد سبق أن وضع الطاعن تحت الملاحظة لما عرف عنه من مزاولته الأعمال التجارية ، وأن الإدارة العامة للقضاء العسكري سبق أن طلبت في عام ١٩٨٠ نقل المذكور خارجها لقيامه بمزاولة الأعمال التجارية بمحل والده ولوجود خلافات مستمرة بينه وبين أهالي محافظة المنيا ووجود نزاعات بينه وبين زوجته لعلاقاته النسائية المشبوهة ونقل الى مديرية أمن الفيوم في ١٩٨٠/٩/٢ فأبلغ مرضه وعدل نقله الى مصلحة السجون .

وقد طلبات مصلحة السجون نقله خارجها لما عرف عنه من الاشتغال بالأعمال التجارية تعاطيه المواد المخدرة وتردده على مقهى مشبوه ومخالطته لبعض المشبوهين من متعاطى المخدرات ... ونقل الى مديرية أمن الجيزة في ١٩٨٤/٧/١٨وعدل قرار نقله الى مصلحة الأحوال المدنية (دائرة الجيزة) في ١٩٨٤/٨/٢٥ .

وأن الإدارة العامة للتفتيش والرقابة قد قامت بتقييم موقفه في ١٩٨٧/٢/٤ أثر ورد معلومات عن اشتغاله بالأعمال التجارية المتمثلة في إدارته لمحلى الفيديو والحدايد والبويات المشار إليهما ، وثبتن في حقه الخروج على مقتضى الواجب الوظيفي .

مع تحذيره وإنذاره لعدم الاستمرار في مزاولة النشاط التجاري وأن يكف عن ذلك فورا وإلا سننظر في أمر إحالته الى الاحتياط للصالح العام ، وأنه جوزى من ذلك بخصم خمسة ايام من راتبه في ١٩٨٧/٣/١.

ومن حيث إنه يبين من العرض السابق لما ورد بمحضر جلسة المجلس الأعلى للشرطة بتاريخ ١٩٨٧/٦/٢٨ تبريرا للقرار المطعون فيه أنه قد استند الى الأسباب الآتية :

أولاً : وجود خلافات مستمرة بينه وبين بعض أهالي محافظة المنيا ، ووجود نزاعات بينه وبين زوجته لعلاقاته النسائية المشبوهة وتعاطيه المواد المخدرة وتردده على مقهى لهذا الغرض ومخالطته فيها للمتعاطين وتجار المخدرات .

ثانياً : اشتغاله بالأعمال التجارية المتمثلة في إدارته لمحل الحدايد والبويات الكائن بشارع سوق التوفيقية رقم ٧ .

ثالثاً : تشغيله لأربعة من الجنود المجندين بمصلحة الأحوال المدنية في محلى الحديد والبويات وشرائط الفيديو بواقع مجندين لكل محل وأنه رفض أعادتهم للمصلحة رغم طلب المصلحة منه ذلك .

ومن حيث إنه عن السبب الأول فإن كل ما ساقته جهة الإدارة في هذا الشأن ى يعدو أن يكون قولا مرسلا ورد في طلباته لنقله الى مديرية أمن الفيوم في عام ١٩٨ ٠ ثم مصلحة السجون دون أن يقوم عليه أى دليل في الأوراق ، كما أن هذه الأقوال قد جاءت مبهمة دون تحديد أشخاص أهالي محافظة المنيا القائم بينهم الخلاف وبين الطاعن أو ماهية هذا الخلاف وطبيعته ومدى خطورته على مركزه باعتبار عضوا بهيئة الشرطة ، كما أن على فرض وجود خلاف بينه وبين زوجته فإن ذلك يتعلق بحياته الخاصة ولم يثبت أن له أى تأثير في نطاق عمله بالشرطة .

أما عن القول بتعاطي الطاعن للمخدرات. وتردده على مقهى لهذا الغرض ومخالطته لرواده من التجار والمتعاطين كل تلك الأقوال قد سيقت بلا دليل أو بينة ولم تتخذ الجهة الإدارية حيالها أى إجراء في حينه ومن ثم يكون هذا السبب في مجمله لا أساس له من الصحة ولا يصلح سببا للتذرع به في إصدار القرار المطعون فيه .

ومن حيث إنه عن السبب الثاني فإن الثابت من الأوراق أن محل الحدايد والبويات الكائن بشارع البورصة رقم ١٠ كان مملوكا لوالد الطاعن المرحوم .... الذي استأجره بعقد إيجار مؤرخ في ١٩٤٩/٤/٢١ من الأستاذ .... بمبلغ ٤٥٠ قرشا شهريا بغرض استعماله في تجارة أدوات المعمار ، وقد باشر فيه تجارته الى أن توفى في ١٩٧٢/٢/٤ وقد ثار خلاف بين الورثة ومنهم الطاعن على ملكية هذا المحل وأحد المخازن وسيارة عرض على محكمة جنوب القاهرة الدارئة الأولى مستأنف مستعجل التي قضت بجلسة ١٩٧٥/١/٤ بفرض الحراسة القضائية على هذا المحل على أن يودع الحارس صافي ريعه خزينة المحكمة على ذمة من يقضي له بالأحقية وقد ورد في تقرير وحدة مباحث قسم الأزبكية - الذي اعتمد عليه القرار المطعون فيه - أن محل البويات والحدايد موضوع المخالفة يديره شخص يدعى .... وتساعده إحدى الفتيات وأن تردد الطاعن على المحل إنما يتم في أوقات فراغه - ولا يوجد في أوراق الطعن ما يفيد أن الطاعن كان يدير خذا المحل أو أنه كان يمارس فيه الأعمال التجارية لحسابه أو لحساب غيره ، وأن تردد الطاعن على هذا المحل من أن الى آخر وقت فراغه هو أمر طبيعي لا غبار عليه باعتبار أن هذا المحل ملكا لوالده ثم آلت ملكيته للورثة وهو أحدهم وله نصيب فيه باعتباره وارثا وتردده عليه لتفقد سير العمل فيه هو نوع من صيانة ماله ومال أخوته ولا غبار ولا حرج عليه في ذلك كونه ضابطا بهيئة الشرطة لا إجبار عليه في أن يتخلص من هذا المال الذي آلت إليه بالميراث عن والده

وأما عن المحل الثاني وهو محل تجارة وتأجير شرائط الفيديو الكائن بشارع سوق التوفيقية رقم ٧ فقد ثبت أن هذا المحل مملوك لزوجته .... والبطاقة الضريبية باسم الزوجة ويدير هذا المحل ابنه .... تساعده إحدى الفتيان التي تعمل بالمحل وذلك وفقا لما جاء بمحضر تحريات وحدة مباحث قسم الأزبكية المشار إليه .

ولا شأن للطاعن في إدارة هذا المحل ، كما أن تردده على محل مملوك لزوجته لهو من الأمور الطبيعية وأن من البديهي أن كون إحدى السيدات زوجة لعضو بهيئة الشرطة لا يمنعها بأى حال من استثمار أموالها فيما تشاء من مشروعات وأنشطة طالما أن هذه المشروعات لا تشوبها شائبة من الناحية القانونية ومن ثم فإن هذا السبب في شقيه لا يقوم على أساس سليم ولا تثريب على سلوك الطاعن فيه وليس هناك ما يؤخذ عليه فيه .

ومن حيث إنه عن السبب الثالث والأخير من الأسباب التي استند إليها القرار المطعون فيه فقد ثبت من مذكرة الإدارة العامة للتفتيش والرقابة ومن التحقيقات التي أجريت في هذا الشأن والتحريات التي استند إليها تقرير التفتيش المؤرخ ١٩٨٧/٥/٤ أن المجندين كانوا يترددون على المحلين في أوقات غير منظمة لتحميل البضائع داخل متجر البويات والحدايد وذلك منذ حوالي أربعة أشهر وآخر مرة شوهودا فيهما كانت في أول رمضان لتنازل طعام الإفطار بنادي الفيديو ، وقد ثبت من التحقيق أن اثنين من هؤلاء المجندين كانا مراسلة للطاعن أثناء عمله بمصلحة الأحوال المدنية وقد تردد أحدهما على محل الحدايد والبويات لمدة ثمانية عشر يوما لقاء أجر يومي قدره جنيهات وفي أوقات متفرقة ونظرا لقلة المقابل النقدي انقطع عن التردد على المحل وأما الثاني فقد قرر في التحقيق أنه كان يحصل على خمسة جنيهات أحيانا وآخر مرة حضر فيها كان بتاريخ ١٩٨٧/٤/٢٨ لتناول طعان الإفطار في أول رمضان ، أما المجندان الآخران فقد أنكرا قطعيا ترددهما على المحل من الأصل .

ومن حيث إنه يبين مما تقدم ومما هو مستقى من أوراق التحقيق أن تردد المجندين على المحل المملوك للطاعن مع باقي الورثة لم يأخذ صفة الدوام بل في أوقات متباعدة ، وتم بإرادتهم الحرة ودون تأثير من الطاعن بهدف تحقيق بعض العائد المادي لهم ولم يكن من قبيل السخرة وقد ثبت من التحقيق أنه لم يتردد على المحل المذكور منذ عام ١٩٨٦ سوى جنديين من المراسلة ولم يحضرا إلا مرة واحدة في أبريل عام ١٩٨٧ لتناول طعام الإفطار في أول رمضان هذا ومن ناحية أخرى فإن سماح الطاعن بتردد هؤلاء الجنود وممارسة بعض الأعمال في نقل بعض المواد داخل محل البويات لقاء مبلغ من المال وطلب المصلحة له أن يغيد هؤلاء العمل وكيف عن تشغيلهم كل ذلك يمثل خروجا من الطاعن على مقتضى واجبات وظيفته يستأهل مساءلته تأديبيا إلا أن هذه المخالفة – وهى المخالفة الوحيدة التي يمكن القول بقيامها في حق الطاعن – لا يمكن أن ترقى الى مرتبة الأسباب الجدية التي تتعلق بالصالح العام وتثبت ضرورة إحالة الطاعن الى الاحتياط وفقا لحكم المادة ٦٧ من قانون هيئة الشرطة رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ بل يكفي فيها توقيع الجزاء التأديبي المناسب علما بأن الجهة الإدارية سبق أن أوقعت عليه جزاء الخصم لمدة خمسة أيام من راتبه .

ومن حيث إنه وقد تبين مما تقدم أن القرار المطعون فيه – فيما تضمنه من إحالة الطاعن الى الاحتياط – قد صدر بالمخالفة للقانون لأن جهة الإدارة حين أصدرته لم تكن لديها العناصر اللازمة أو الأسباب الجدية التي تتعلق بالصالح العام والتي تثبت قيام حالة الضرورة التي تدعو الى إصدار القرار المطعون فيه لأن ما استندت إليه الإدارة من أمور ثبت أن الغالب الأعم منها غير قائم في حق الطاعن وأن ما ثبت في حقه من سماحة لبعض المجندين بالتردد على محل والده لا يرقى الى مرتبة الأسباب الجدية التي تتعلق بالصالح العام ، ومن ثم يكون القرار المطعون فيه قد صدر مخالفا لركن السبب وبالتالي فهو مخالف للقانون متعين الإلغاء . (الطعن رقم ١٧٣٩ لسنة ٣٥ق جلسة ١٩٩٠/٦/١٢ سنة ٣٥ ص١٩٣٩)

ومن حيث إن قرار الإحالة الى الاحتياط من شأنه تنحية الضابط عن وظيفته وسلبه حقوقها ومزاياها واعتبار الرتبة التي كان يشغلها شاغرة وإبقاؤه مدة لا تزيد على سنتين متربصا إما بإعادته الى الخدمة وإما إحالته الى المعاش خلالها ، فإن قرارا يؤدي الى مثل هذه النتائج وأنه قد يكون مقدمة الى إحالة الضابط الى المعاش وإنهاء خدمته – بغير طريق التأديب – وأنه يتعين أن يقوم على أسباب جدية خطيرة تتعلق بالصالح العام وتقتضي الضرورة اتخاذ مثل هذا القرار على نحو ما نصت المادة ٢/٦٧ من قانون هيئة الشرطة المشار إليها ، وأن تكون هذه الأسباب متناسبة في جديتها وخطورتها مع خطورة النتائج التي قد تؤدي إليها وهى إنهاء خدمة الضابط بفصله من الخدمة ، بحيث يكشف عن اعوجاج في سلوك الضابط ولا تجد رئاسته سبيلا الى تقويمه إلا بالإحالة الى الاحتياط وهذه الأسباب تخضع لرقابة القضاء الإداري سواء من حيث وجودها المادي والقانوني أو من حيث تكيفها وتقدير مدى خطورتها وما ينبني عنه من مدى صلاحيته للاستمرار في الوظيفة ، ذلك أن الإدارة وإن كانت تملك – بحسب الأصل – حرية وزن مناسبات إصدار القرار الإداري وتقدير أهمية النتائج التي تترتب على الوقائع الثابت قيامها إلا أنه حيث يحدد القانون ضوابط معينة لإصدار القرار ، تكون شرطا من شروط مشروعيته فإن هذه الضوابط تخضع لرقابة القضاء الإداري وإذا كان المشرع يشترك لمشروعية قرار إحالة الضابط للاحتياط توافر أسباب جدية تتعلق بالمصلحة العامة وأن تقتضي الضرورة مثل هذا الإجراء والتي مؤداها أن يكون تصرف الإدارة هو الوسيلة الوحيدة لمواجهة الموقف فإن للمحكمة رقابة قضائية على قيام هذا المسوغ من عدمه والتحقق من توافر الضوابط كما حددها المشرع إذا تبين عدم صحة الأسباب أو عدم جديتها أو أنه لا يتعلق بالصالح العام أو لم يكن من الأهمية الى الدرجة التي تحيله الى الاحتياط كان القرار باطلا والمحكمة إذ تراقب ذلك لا يعتبر تدخلا منها أو حلول للسلطة القضائية فيما هو متروك لتقدير السلطة الإدارية وإنما هو إعمال لحقها في الرقابة القضائية والقانونية على القرارات الإدارية التي تتمثل في التحقق من أن القرار محل الطعن يستند الى سبب موجود وصحيح قانونا وصدر مستهدفا الصالح العام وتوافرت فيه الضوابط كما حددها المشرع .

ومن حيث إن الحكم المطعون فيه ، استند في قضائه برفض دعوى الطاعن وتأييد القرار الصادر بإحالته الى الاحتياط ، الى صحة السببين الأساسيين اللذين قام عليهما القرار المطعون فيه .

وأولهما : شهادة الطاعن أمام محكمة جنايات سوهاج في القضية رقم ٨٣٨ لسنة ١٩٨٣ كشاهد نفى ، رغم أن الأوراق المتعلقة بهذه القضية قد خلت مما ينبئ عن أن الطاعن كان يصلح أن يكون شاهد نفى حيث لم ترد له أية أقوال سواء بمحضر الضبط أو تحقيقات النيابة العامة بما يجعل من الصعب القول بأن المتهم كان يتكهن بأن المدعى سيشهد لصالحه كشاهد نفى ، الأمر الذي يقطع على وجه الجزم واليقين بأن ثمة اتفاقا قد تم بيم المتهم والمدعى على قيام هذا الأخير بالشهادة أمام المحكمة كشاهد نفى ولذلك طلب المتهم من المحكمة تأجيل نظر القضية لحين قيامه باستدعاء المدعى (الطاعن) للحضور كشاهد نفى .

ومن حيث إن الثابت من محضر ضبط المتهم ومن التحقيقات التي أجرتها النيابة العامة في الجناية رقم ٨٣٨ لسنة ١٩٨٣ جنايات طهطا أن الضابط الطاعن .... كان على رأس القوة التي صاحبت ضابط المباحث الذي أجرى عملية ضبط المتهم - ومن ثم كان أحد أفراد قوة الضبط وله علاقة بالواقعة محل الضبط وأنه كان أحد المشاركين فيها ، ومن ثم فيمكن أن يكون أحد شهودها للإدلاء بأقواله فيما رأى بشأن الواقعة باعتباره أحد أفراد القوة التي صاحبت الضبط ، ويعتبر لذلك أحد شهود الواقعة وطلبه للشهادة حول الواقعة أمر يتفق مع المنطق وطبائع الأمور ولا غبار عليه ولا يغير من ذلك أن طلبه للشهادة كان من جانب المتهم فمن حق المتهم قانونا أن يطلب للشهادة من يراه لأدائها طالما أنه من ذوي العلاقة موضوع الاتهام وأن شهادته قد تكون منتجة بالنسبة له وخاصة ممن لهم صلة بواقعة ضبط المتهم وعلى ذلك فإن كان قول الحكم المطعون فيه أنه لم يكن للطاعن أقوال في محضر الضبط أو في محضر النيابة - حتى يتكهن المتهم بأنه سيشهد معه - يتناقض مع ما هو ثابت من أن الطاعن - الذي طلب للشهادة في المحكمة - كان أحد أفراد القوة التي صاحبت ضبط المتهم - ومن حث المتهم وكذلك محاميه أن يطلب شهادته باعتباره كان أحد المتواجدين وقت ضبط الواقعة موضوع الاتهام - يضاف الى ذلك أن النيابة في تحقيقاتها لم تسمع سوى الضابط محرر محضر الضبط وأنه هو الشاهد الوحيد في القضية في قائمة أدلة الإثبات ...... بالرغم من وجود أفراد قوة الضبط معه ، وكانت حوالي عشرة أفراد وعلى رأسهم الطاعن ، كما أنه ثابت من محضر تحقيق النيابة يوم ١٩٨٣/٥/٨ اليوم التالي للواقعة ، أنه تم طلب الطاعن الرائد .... لأخذ أقواله في التحقيق - وبالمحضر المؤرخ ١٩٨٣/٧/١٦ أثبت به عبارة يستغنى عن طلب من لم يحضر ، والمقصود به الاستغناء عن أقوال الطاعن .... بعد أن سبق طلبه في محضر جلسة ١٩٨٣/٥/٨ لأخذ أقواله في الواقعة موضوع الاتهام باعتباره رئيس مجموعة القوة التي صاحبته وزميله في عملية الضبط وقد قرر الضابط الطاعن - في التحقيق الإداري الذي أجرى معه - أنه رئى الاستغناء عن شهادته أمام النيابة عندما لوحظ أنه يقول الحقيقة التي تتعارض مع أقوال الضابط محرر محضر الضبط سواء في المحضر ذاته أم أمام النيابة .

ومن حيث إن الثابت - من ناحية أخرى - أن أقوال المتهم في القضية ٨٣٨ لسنة ١٩٨٣ يجد سنده في تحقيق النيابة في ذات يوم الضبط ١٩٨٣/٥/٧ - تتطابق مع أقوال الطاعن وما شهد به أمام المحكمة ، وكان سببا في البراءة ، فقد قرر المتهم في التحقيق أمام النيابة في صباح يوم ١٩٨٣/٥/٧ ، أنه تم ضبطه خارج مسكنه وأنه اعترف بملكيته لمبلغ النقود الذي أخذ منه إلا أنه لا يعرف شيئا عن بقية الحاجات - ويقصد بذلك المواد المخدرة ومطواة كبيرة وأخرى صغيرة وردت ضمن المضبوطات

وذلك على عكس ما قرره ضابط المباحث في التحقيق من أنه بتفتيش المسكن شاهد المتهم داخل حجرة تقع على يسار الداخل كما قرر المتهم عند سؤاله عن كيفية ضبطه أنه كان موجودا خارج البيت وعنده (شونة طوب) بيسند فيهم وأضف "لقيت زيطة كتيرة نزلوا على لابسين جلاليب بلدي وقالوا لي كلم سعادة البيه فأنا مشيت معاهم حوالي خمسمائة متر وبعدين لقيت الضابط اللي كان بيسأل موجود جنب عربية ملاكي كبيرة وسألني : معاك بطاقة ؟ فأنا قلت له : لا وأنا فكرت علشان التجنيد ورحت معاه القسم قلعني الجلابية وخلاني من غير جلابية للصبح" .

ومن حيث أن ليس مما تقدم أن ما شهد به الطاعن من وقاع تطابق مع ما قرره المتهم في تحقيق النيابة العامة من أن القبض عليه كان خارج منزله ولم يشهد بعكس ذلك سوى ضابط المباحث الذي قام بعملية الضبط ولم تقم النيابة العامة بسؤال الطاعن باعتباره رئيسا للقوة التي رافقت ضابط المباحث - في عملية الضبط أو أيا من أفراد هذه القوة عن المكان الى ضبط فيه المتهم تحقيقا لدفاعه الجوهري في هذا الشأن ورغم اتجاهها في أول الأمر الذي سؤال الطاعن وتكليفه بالحضور ثم استغناؤها عن شهادته رغم اتصالها بتحقيق دفاع المتهم بالنسبة للمكان الذي تمت فيه واقعة الضبط وبالتالي فإن مجرد اختلاف الطاعن مع ضابط المباحث بالنسبة لواقعة الضبط لا يفيد بذاته أن الطاعن قد شهد بغير الصدق والحق بل أنه في عدم مضى النيابة العامة في سماع الطاعن الذي كان شاهدا على واقعة الضبط وتحقيق دفاع المتهم في هذا الشأن على خلاف ما اتجهت إليه أول الأمر ما يميل بعقيدة المحكمة الى أن ما شهد به الطاعن أمام محكمة الجنايات إنما كان هو الصدق والحق ، ويكون ما استخلصه الحكم المطعون فيه ساترا القرار المطعون فيه - من أن ثمة اتفاقا قد تم بين الطاعن والمتهم ليقوم بالشهادة أمام المحكمة كشاهد يكون استخلاصا غير سائغ ولا مقبول ، وغنى عن البيان أن الطاعن وقد أعلن في محل إقامته لأداء الشهادة بناء على طلب محامي المتهم - أمام محكمة الجنايات - فإنه ما كان يجوز له أن تحجب شهادته عن المحكمة وأيا ما كانت صفة الطاعن كرجل أمن إلا أنه في النيابة رجل قانون ملتزم بالشرعية الإجرائية وبهذه المثابة يجب ألا يحجب شهادته أمام القضاء بالنسبة لما تم أمامه من إجراءات ضبط مادام قد طلب منه ذلك أيا كانت النتائج التي قد تترتب على شهادته ولا مقنع فيما ذهبت إليه محكمة القضاء الإداري مسايرة في ذلك جهة الإدارة من أن إعلان الطاعن على محل إقامته للإدلاء أمام محكمة الجنايات ما يثير الشك في مسلكه - لا تضع في ذلك لأنه مما يتفق وطبائع الأمور أن يقوم محامي المتهم ببذل جهد في التحري عن محل إقامة الطاعن - وهو الضابط الذي كان قائدا لقوة الضبط التي رافقت ضابط المباحث عند ضبط المتهم - كما أن الطاعن لا يسأل أو يوضع موضوع الشك والريبة لمجرد أن المتهم ومحاميه قد قام لديهما أمل في أن الطاعن سوف يشهد بالحق على نحو ما وقر في يقينهما بالنسبة لكون الضبط قد تم خارج منزل المتهم وليس داخله .

وحيث إنه مما يؤكد ما تقدم أنه ورد بمحضر اجتماع المجلس الأعلى للشرطة بجلسة ١٩٨٧/٨/٢٤ أن فرع إدارة مكافحة المخدرات بالمنطقة الجنوبية أفاد بأنه يتردد حدوث اتفاق بين تاجر المخدرات المضبوط والضابط الطاعن - كما ورد بالمحضر أيضا (حقه) أن ظواهر الأمور ترجح أنه تم اتفاق بين الطاعن وبين المتهم للإدلاء بهذه الشهادة لصالحه ، وواضح مما تقدم أن ما ورد في محضر اجتماع الشرطة قام على التقارير حول هذا الموضوع - والتي نسبت الى الطاعن تلك الواقعة - إنما قامت على أساس من الظن والتخمين وما يتردد من أقاويل مما يترتب عليه إدانة الطاعن بالقرار المطعون فيه عن أفعال قام ثبوتها على الظن خلافا للأصل المقرر من أن الإدانة يجب أن تقوم على القطع واليقين لا على الظن والتخمين وأن الدليل الذي يتسرب إليه الاحتمال يفسد الاعتماد عليه في الاستدلال .

وحيث إنه عن السبب الثاني الذي استندت إليه المحكمة وساير فيه القرار المطعون فيه من أنها تطمئن الى التحريات التي قام بها جهاز الشرطة بالنسبة للمدعى باعتبار أن هذا الجهاز له سلطة الرقابة على العاملين فيه وهو أدرى بأعمالهم وتصرفاتهم فإن التحريات – بحسب الأصل – هى من بين المصادر التي تعتمد عليها الجهات المختصة الإدارية في تكوين معلوماتها – وهى تصلح كدلائل وكمقدمة لبدء الإجراءات القانونية المناسبة ، إلا أنه في مجال الإدانة والعقاب و اتخاذ إجراء له سمة العقاب كالإحالة الى الاحتياط لأسباب تتعلق بمسلك الضابط أو فصله من الخدمة بإحالته الى المعاش فإن التحريات لها سندها ودليلها المقنع للمحكمة كجهة رقابة قضائية وذلك حتى يتسنى للمحكمة إعمال رقابتها القانونية والتأكد من سلامة التحريات ودقتها وقيامها على وقائع حقيقية ومصادر لها أدلتها على المعلومات التي قدمتها فإن مثل هذه التحريات لا تكفي لأن تكون أساسا وسببا لاتخاذ قرار له خطره على المركز الوظيفي للضابط والذي يؤدي الى أبعاد الضابط مؤقتا عن عمله .

والذي قد يكون مقدمة أفضل نهائي أيضا بغير الطريق التأديبي ، وإذا كان الثابت أن المعلومات التي تضمنها التحريات والتقارير التي عرضت على المجلس الأعلى للشركة في شأن الطاعن لا تعدو أن تكون عبارات عامة وقلا مرسلا غير مؤثرة بأى دليل من الأوراق حتى يمكن الاستناد إليها كدليل ضد الطاعن وخاصة أن تلك التقارير أثبتت أن معلوماتها تقوم على مجرد الظن والترجيح وأن أقوالا تترد وأن ظروف إعلانه كشاهد على منزله تثيرا غبارا قائما حوله وتضعه في دائرة الشك والريبة ، بما يعني أنها أمور ظنية تقوم على التخمين لا تحمل معنى القطع واليقين فيما ورد بها من معلومات بشأن الضابط الطاعن وبالتالي لا تصلح لتكون أساسا سليما وسببا صحيحا للقرار المطعون فيه ، ولا يؤثر في ذلك ما ورد في مذكرة الإدارة العامة للتفتيش والرقابة بشأن الطاعن التي عرضت على المجلس الأعلى للشرطة من جزاءات وقعت عليه فإنها كما وردت في المذكرة جزاءات بالإنذار والخصم بسبب مخالفات إدارية ونظامية وإهمال في العمل لا تكفي وحدها لحمل قرار إحالة الطاعن للاحتياط فهى لا ترقى الى مستوى الأسباب الجدية مع توافر حالة الضرورة التي عبرت طلبها المادة ٦٧ من قانون الشرطة وتسوغ إحالته الى الاحتياط وبذلك يكون القرار قد صدر فاقدا ركن السبب المبرر له قانونا . (الطعن رقم ١٣٦ لسنة ٣٦ق عليا جلسة ١٩٩٣/١٢/١٤)

ومن حيث إنه يبين مما تقدم أن المشرع في قانون هيئة الشرطة وضع نظامين أحدهما : خاص بالتأديب لعقاب الضباط عن المخالفات التي تنسب إليهم من خلال المحاكمة التأديبية ، ثانيهما : نظام الإحالة الى الاحتياط ، ثم المعاش وهذا النظام وإن كان يشترط مع النظام التأديبي في أنه يواجه وقائع ومخالفات تنسب للضابط ، إلا أنه لما كانت إحالة الضابط الى الاحتياط الذي قد يكون مقدمة لإحالته الى المعاش نوعا من الجزاء يتم بغير النظام التأديبي الوارد في القانون بعد إجراء تحقيق مع الضابط يواجه فيه بما هو منسوب إليه ويمكن من تحقيق دفاعه فهو على هذا النحو نظام جزائي استثنائي . إلا أنه حينما تكون ملائمة إصدار القرار شرطا من شروط مشروعيته فإن هذه الملائمة تخضع لرقابة القضاء الإداري ، فإذا اشترط القانون لمشروعيته إحالة ضابط الشرطة الى الاحتياط توافر أسباب تتعلق بالمصلحة العامة وأن نقتضى الضرورة مثل هذا الإجراء فإن للمحكمة رقابة قضائية على قيام هذا المسوغ من عدمه لبيان مدى جدية الأسباب ومدى تعلقها بالصالح العام وما إذا كانت هناك ضرورة تقتضي التدخل بالإحالة الى الاحتياط ، والتعرف على مدى مشروعية القرار ومطابقته للقانون فإذا ثبتت جدية وخطورة الأسباب التي بنت عليها الإدارة قرارها ، وتعلقت تلك الأسباب بالصالح العام وأن الضرورة اقتضت التدخل بنظام الإحالة للاحتياط كان القرار سليما . أما إذا ثبت تخلف عنصر من هذه العناصر كأن يتضح عدم جدية الأسباب أو عدم أهميتها أو عدم تعلقها بالصالح العام أو عدم وجود ضرورة تسوغ تطبيق حكم المادة ٢/٦٧ بالإحالة الى الاحتياط أو المعاش كان القرار باطلا

والمحكمة إذ تراقب ذلك لا يعتبر تدخلا منها أو حلولا للسلطة القضائية فيما هو متروك لتقدير السلطة الإدارية وإنما هو إعمال لحقها في الرقابة القضائية والقانونية على القرارات الإدارية التي تتمثل في التحقق من أن القرار محل الطعن يستند الى سبب موجود وصحيح قانونا وأنه صدر مستهدفا الصالح العام .

ويحث إنه إعمالا لما تقدم فإنه بالنسبة لقرار وزير الداخلية رقم ٥٠ لسنة ١٩٨٥ بإحالة الطاعن الى الاحتياط فإن الثابت من محضر اجتماع المجلس الأعلى للشرطة بتاريخ ١٩٨٥/١/٥ أن المجلس رأى الموافقة على إحالة الطاعن للاحتياط للصالح استنادا الى ما ورد في تقرير الإدارة العامة للتفتيش والرقابة بفحص وتقييم موقف الضابط وما نسب إليه من اتخذا إجراءات تملك المسكن المخصص لإقامة ضابط نقطة القطاع الشمالي بمركز أبو المطامير وأنه تبين من الفحص :

١- أن الضابط كان يشغل فيلا مخصصة بمعرفة شركة شمال التحرير الزراعية لإقامة ضابط مباحث القطاع منذ عام ١٩٦٨ وتعاقب على شغلها سبعة ضباط بحكم وظيفتهم ، إلا أنه قام بطريق التحايل باتخاذ إجراءات تملكها باسم زوجته التي تعمل بقطاع التربية والتعليم بالمنطقة حيث قدم خطابا موقعا من نائب مأمور مركز أبو المطامير يفيد موافقة جهة عمله على تمليك المسكن له وتبين أن هذا الخطاب قد أضيفت إليه بعض العبارات بعد توقيعه .

٢- رفض الضابط بعد نقله في ١٩٨٤/٨/٢٠ تسليم المسكن لمن استلم منه العمل وحاول تسليمه فيلا أخرى بديلة خصصتها الشركة لهذه الوظيفة ، إلا أنه تبين أنها غير لائقة اجتماعيا مع بعدها عن منطقة العمل .

٣- أعلن الضابط إصراره على عدم التراجع عن موقفه في تملك الفيلا وامتنع عن تسليمها وقدم استقالته من الخدمة إلا أنه أعلن إرجاء البت فيها لحين انتهاء التحقيق وق وافق رئيس مجلس إدارة الشركة على إلغاء التعاقد الذي تم مع زوجة الضابط بتملك الفيلا حيث صدرت الموافقة المقدمة من الشركة من غير جهات الاختصاص .

٤- رأت الإدارة العامة للتفتيش والرقابة عرض حالة الضابط على المجلس الأعلى للشرطة للنظر في أمر إحالته للاحتياط للصالح العام حيث إن مسلكه لا يتفق مع الالتزام والانضباط الذي يجب أن يتخلى به ضابط الشرطة ويترتب عليه تفويت فرصة الاستفادة بهذا المسكن على شاغلي الوظيفة الجديدة ويضعف عوامل استقرار الضباط في عملهم ثم إعادة تقييم موقفه على ضوء ما يسفر عنه التحقيق الإداري .

ومن حيث إن الواقعة السابق بيانها والتي استندت إليها جهة الإدارة لإصدار قرارها بإحالة الطاعن للاحتياط لا تصلح سببا كافيا – على فرض صحتها – ذا خطورة أو مساس بالمصلحة العامة تبرر إحالة الطاعن بسببها الى الاحتياط كما لا توجد ضرورة – مع وجودها – تبرر اللجوء الى تطبيق نص المادة ٧/٦٧ من قانون الشركة فإن ما نسب الى الطاعن على فرض صحته ، يعتبر خطأ مسلكيا يمكن بسببه أن يكون محلا للمساءلة التأديبي ولكنها لا تصلح مبررا للإحالة الى الاحتياط لعدم توافر مناط تطبيق حكم المادة المذكورة على النحو المتقدم – وقد أشارت الى ذلك الإدارة العامة للتفتيش والرقابة المشار إليها – في محضر اجتماع المجلس الأعلى للشرطة ، أن مسلك الضابط لا يتفق مع الالتزام والانضباط ... أى أنه خطأ تسوغ مساءلته عنه تأديبيا – على فرض وجود المخالفة – ولا يسوغ إحالته الى الاحتياط – فلم ينسب إليه أنه ارتكب ما يعكر صفو الأمن العام أو غيره حتى يمكن القول بأن الصالح العام هو الأساس في إصدار قرار الإحالة الى الاحتياط وأن الضرورة اقتضت ذلك وكان بوسع جهة الإدارة مواجهة ما نسب الى الطاعن بإجراءات مناسبة لمجازاته مباشرة أو بإحالته الى مجلس التأديب

ومن ثم يكون قرار إحالة الطاعن الى الاحتياط قد صدر على غير سببه ومقتضاه كما حددتها المادة ٢/٦٧ سالفة الذكر وإذ أخذ الحكم المطعون فيه بغير ذلك ورفض طلب الطاعن إلغاء هذا القرار ، فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون وتأويله مما يتعين معه الحكم بإيقافه وإلغاء قرار وزير الداخلية رقم ٥٠ لسنة ١٩٨٥ بإحالة الطاعن الى الاحتياط .

وحيث إنه عن القرار رقم ٢٠ لسنة ١٩٨٧ بإحالة الطاعن الى المعاش فإن الثابت من محضر اجتماع المجلس الأعلى للشرطة بتاريخ ١٩٨٧/١/٦ أن المجلس رأى الموافقة على إنهاء خدمة الطاعن من وزارة الداخلية بإحالته الى المعاش من الاحتياط تطبيقا لنص المادة ٢/٦٧ من القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ في شأن هيئة الشرطة - استنادا - الى ذات السبب الذي أحيل من أجله الى الاحتياط على النحو السابق بيانه مضافا إليه أن الطاعن أقام الدعوى رقم ١٠١٣ لسنة ٣٢ق أمام مجلس الدولة لإلغاء قرار إحالته الى الاحتياط ، وكذلك الدعوى رقم ٤٤٦٦ مدني كلي دمنهور لسنة ١٩٨٤ ضد الشركة ، ونادي ضباط الشرطة بالبحيرة تدخلت فيها الوزارة وقضى فيها بصحة ونفاذ عقد البيع الابتدائي للسكن ، وأن الشركة استأنفت الحكم .

كما نسب الى الضابط في المحضر أنه عمل خلال فترة وجوده بالاحتياط بشركة ميتال أكس للصناعات الهندسية .

ومن حيث إن الحكم المطعون أقام قضاؤه على أساس السبب الأول - الذي رآه - ثابتا في حق الطاعن في حين انتهى الى عدم ثبوت السبب الثاني الخاص بعمله خلال فترة الاحتياط .

ومن حيث إنه سبق لهذه المحكمة أن انتهت الى أن هذا السبب لا يصلح أساسا كافيا لإحالة الطاعن الى الاحتياط الذي هو مجرد تنحية مؤقتة ولمدة محددة عن الخدمة فإنه من باب أولى لا يصلح سببا كافيا لإحالته الى المعاش الذي هو فصل نهائي من الخدمة والذي يعد أشد وأقسى من قرار الإحالة للاحتياط ومن ثم فإن المحكمة لا تعتبر الوقائع السابق ذكرها في محضر اجتماع مجلس الشرطة سببا كافيا أيضا يتحقق منه مناط إصدار قرار بإحالة الطاعن للمعاش بعد إحالته الى الاحتياط الأمر الذي يترتب عليه بطلان هذا القرار لفقدانه الأساس والسبب القانوني المبرر له كما حددتها المادة ١٦٧ من قانون الشرطة ولا يغير من ذلك ما ورد في محضر اجتماع المجلس الأعلى للشرطة أن الطاعن أقام دعوى ضد الشركة لصحة ونفاذ عقد البيع الخاص بالفيلا لأن استعمال الطاعن لحقه في التقاضي للدفاع عما يعتقد أنه حق له ولحمايته بالوسائل القانونية المناسبة ، إنما هو استعمال لحق دستوري لا يشكل أية مخالفة ولا يجوز قانونا أن تكون محل اعتبار عند النظر في إحالته الى المعاش ، وإذ أخذ الحكم المطعون فيه بغير ذلك وقضى بصحة القرار ورفض طلب إلغائه فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون وتأويله مما يتعين معه الحكم بإلغائه وإلغاء قرار إحالة الطاعن للمعاش موضوع الحكم المطعون فيه . (الطعن رقم ١١٠٥ لسنة ٣٧ق جلسة ١٩٩٣/١١/٣٠)

ومن حيث إنه مفاد ما تقدم وعلى ما جرى عليه قضاء هذه المحكمة أن المشرع في قانون هيئة الشرطة وضع نظامين أحدهما : خاص بالتأديب لعقاب الضباط من المخالفات التي تنسب إليه من خلال المحاكمة التأديبية . ثانيهما : نظام الإحالة الى الاحتياط ثم المعاش - وهذا النظام وإن كان يشترك مع النظام التأديبي في أنه يواجه وقائع ومخالفات تنسب الى الضابط ، إلا أنه لما كانت إحالة الضابط الى الاحتياط الذي قد يكون مقدمة لإحالته الى المعاش ، يعتبر في الحقيقة نوعا من الجزاء يتم بغير النظام التأديبي الوارد في القانون وبغير اتباع إجراءاته من تحقيق يجرى مع الضابط يواجه فيه بما هو منسوب إليه ويمكن من الدفاع عن نفسه ويحقق دفاعه - فهو على هذا النحو نظام جزائي استثنائي لذلك فقد اختصه المشرع بضوابط وشروط خاصة يجب توافرها حتى يسوغ لجهة الإدارة أن تترك نظام التأديب وهو الأصل الى نظام الاحتياط الذي قد ينتهي الى الإحالة الى المعاش ، وهو الاستثناء . لذلك فقد نصت المادة ٦٧ من قانون الشرطة على ما سلف إيضاحه على أن تكون هناك ضرورة تقتضي الالتجاء الى هذا النظام ولأسباب جدية تتعلق بالنظام العام

فليس كل خروج على واجبات الوظيفة يسوغ لجهة الإدارة أن تلجأ الى هذا النظام الاستثنائي وإنما يجب أن تتوافر في المخالفة قدر من الجسامة والخطورة ، ويكون من شأنها المساس بالصالح العام ، وتقوم معها حالة الضرورة التي تستوجب الخروج على نظام التأديب والأخذ بنظام الاحتياط فلا تجد جهة الإدارة معها بديلا عن إبعاد الضابط عن عمله مؤقتا وفورا ودون انتظار إجراءات التأديب العادية المنصوص عليها في القانون والتي قد تطول فترة من الزمن ، فحينئذ ومع توافر كل الظروف المتقدمة – تتدخل الإدارة باستخدام هذا النظام الاستثنائي لمواجهة سلوك الضابط ومخالفته ، بإبعاده عن وظيفته بنظام الإحالة الى الاحتياط .

وحيث إن الإدارة وإن كانت تملك بحسب الأصل حرية وزن مناسبات إصدار الإداري القرار وتقدير أهمية النتائج التي تترتب على الوقائع الثابت قيامها ، إلا أنه حينما تكون ملائمة إصدار القرار شرطا من شروط مشروعيته فإن هذه الملائمة تخضع لرقابة القضاء الإداري ، فإذا اشترط القانون لمشروعيته إحالة ضابط الشرطة الى الاحتياط توافر أسباب جدية هى المصلحة العامة ، وأن تقتضي الضرورة اتخاذ مثل هذا الإجراء لمواجهة ما صدر منه ، فإن للمحكمة رقابة قضائية على قيام هذا المسوغ وتوافر تلك الشروط والضوابط من عدمه لاستظهار مدى جدية الأسباب ، ومدى تعلقها بالصالح العام ، وما إذا كانت هناك ضرورة تقتضي التدخل بالإحالة الى الاحتياط ، أم أن الأمر في شأنه ومعالجته بالالتجاء الى نظام العقاب التأديبي أى أن هذه الأسباب والضوابط تخضع لرقابة القضاء الإداري سواء من حيث وجودها المادي أو القانوني أو من حيث تكييفها ومدى خطورتها وفقا للمادة ٢/٦٧ سالفة الذكر ، وذلك كله للتعرف على مدى مشروعية القرار ومطابقته للقانون ، فإذا ثبتت جدية وخطورة الأسباب التي بنيت عليها الإدارة قرارها وأنها تمس الصالح العام – وأن الضرورة تقتضي التدخل بألا تجد الإدارة بديلا لمواجهة سلوك الضابط إلا بالأخذ بنظام الاحتياط كان القرار سليما ، ويجب أن تتوافر هذه الشروط مجتمعة فإذا تخلف عنصر من هذه العناصر أو شرط من هذه الشروط كأن يتضح عدم جدية الأسباب ، أو عدم خطورتها أو أهميتها أو عدم تعلقها ومسامها بالصالح العام ، أو أنه رغم توافر الشرطين السابقين لا توجد ضرورة ملحة تسوغ تطبيق حكم المادة ٢/٦٧ بإحالة الضابط الى الاحتياط أو المعاش ، كان القرار باطلا ، والمحكمة إذ تراقب ذلك لا يعتبر تدخلا منها أو حلولا للسلطة القضائية فيما هو متروك لتقدير السلطة الإدارية وإنما هو إعمال لحقها في الرقابة القضائية والقانونية على سلامة ومشروعية القرارات الإدارية التي تتمثل في التحقق من أن القرار محل الطعن يستند الى سبب موجود وصحيح قانونا وأنه صدر مستهدفا الصالح وتوافرت فيه الضوابط والشروط كما حددها المشرع .

وحيث إنه إعمالا لما تقدم فإن الثابت من محضر اجتماع المجلس الأعلى للشرطة بجلسة ١٩٨٩/٧/٢٤ والتي صدر بناء عليها القرار المطعون رقم ٧٦٧ لسنة ١٩٨٩ بإحالة المطعون ضده الى الاحتياط أن المجلس رأى الموافقة على إحالة المطعون ضده للاحتياط للصالح العام استنادا الى ما نسب إليه من قيامه بالتواطؤ مع مالك العقار الذي يقع به المسكن الإداري المخصص لسكن رئيس المكتب بتحرير عقد إيجار السكن باسم الضابط الشخصي وأنه ارتكب المخالفات الآتية :

١- الخروج على مقتضيات الواجب الوظيفي ومخالفة التعليمات وذلك لمخالفته حكم المادة السابعة من القانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٧ في شأن تأجير وبيع الأماكن والعلاقة بين المؤجر والمستأجر بتفويته الفرصة على ما يخلفه في رئاسة مكتب مباحث أمن الدولة بفاقوس في شغل السكن الإداري المخصص لرئيس المكتب .

٢- قيامه بتحرير عقد إيجار السكن الإداري المخصص لرئيس مكتب مباحث أمن الدولة بفاقوس باسمه الشخصي مخالفا القواعد المنظمة لهذه التعاقدات والتي عممتها الإدارة العامة لمباحث أمن الدولة .

٣- الإخلال الجسيم بواجبات الوظيفة بأن استغل وظيفته في شراء الشقة المشار إليها والأرض المحيطة بها باسم زوجته ، الأمر الذي جنى منه منفعة مادية تشكل الفرق بين ثمن الشراء في ضوء حيازته للمبيع وثمن العقار وملحقاته .

كما رأت الإدارة العامة للتفتيش والرقابة الى أن ما أتاه الضابط يسجل سابقة خطيرة تتطلب اتخاذ وقفة جاد ، موضوعة معه وحتى لا يكون تصرفه عاملا مشجعا لأن يحاكيه ضباط آخرون - كذا عرض التحقيقات على مساعد أول الوزير لشئون مباحث أمن الدولة للنظر في أمر مجازاته عما نسب إليه وثبت في حقه .

ومن حيث إن الواقعة السابق بيانها والتي استندت إليها الجهة الإدارية لإصدار قرارها المطعون فيه بإحالة المطعون ضده للاحتياط لا تصلح سببا يبرر - على فرض صحتها - لجهة الإدارة أن تحيل الطاعن بسببها الى الاحتياط لأنها ليست ذات خطورة أو تنطوي على مساس بالصالح العام فينتفي عنها شرط الأسباب الجدية المتعلقة بالصالح العام - كما أنه لا توجد حالة الضرورة التي استلزمتها المادة ٢/٦٧ من قانون الشرطة والتي تبرر اللجوء الى تطبيق حكمها ، فإن ما نسب الى الضابط - على فرض صحته - لا يعدو أن يكون خطأ مسلكيا عاديا - يمكن بسببه أن يكون محلا للمساءلة التأديبية ولكن لا يصلح مبررا لإحالة الضابط الى الاحتياط لعدم توافر مناط تطبيق حكم المادة المذكورة على النحو السابق بيانه - وقد أشارت الى ذلك مذكرة الإدارة العامة للتفتيش والرقابة والمشار إليها في محضر اجتماع المجلس الأعلى للشرطة حيث تضمنت ما نسب الى الضابط من مخالفات هى خروج على مقتضى الواجب الوظيفي ومخالفة التعليمات ، أى أنه خطأ يسوغ مساءلته تأديبيا - على فرض وجود المخالفة - وفقا لقواعد التأديب وإجراءاته ، ولا يسوغ إحالته الى الاحتياط وفقا لهذا النظام الوارد في المادة ٢/٦٧ من قانون الشرطة لعدم توافر مناط تطبيق هذا النص كما وردت في المادة المذكورة على الفصل السابق بيانه وكان بوسع جهة الإدارة مواجهة ما نسب إليه بمجازاته مباشرة بعد التحقيق معه وثبوت المخالفات في حقه ، أو بإحالته الى مجلس التأديب الذي يتولى القيام بهذه المهمة وفقا لنظام التأديب الوارد في قانون الشرطة - وهو ما حدث فعلا بأن تمت مجازاة المطعون عن الواقعة المتقدمة بخصم خمسة عشر يوما من مرتبه بقرار من مجلس التأديب المختص - ومن ثم يكون قرار إحالة المطعون ضده الى الاحتياط قد صدر على غير سببه ومقتضاه كما حددتها المادة ٢/٦٧ من قانون الشرطة سالفة الذكر وإذ أخذ الحكم المطعون فيه بهذا النظر فإنه يكون طبق القانون تطبيقا صحيحا ويكون مانعا الطاعن على الحكم المطعون فيه من مخالفته للقانون والخطأ في تطبيقه وتأويله على المحو الوارد بتقرير الطعن على غير سند من القانون أو الواقع مما يتعين معه رفض الطعن وتأييد الحكم المطعون فيه . (الطعن رقم ١٢١٤ لسنة ٣٧ق عليا جلسة ١٩٩٤/٣/٩)

ومن حيث إن الثابت من الأوراق أن قرار إحالة الطاعن الى المعاش قد استند - حسبما يبين من صورة مضبط اجتماع المجلس الأعلى للشركة بتاريخ ١٩٨٧/١١/١٩ - الى ثلاثة أسباب :

الأول : أن الطاعن يتلاعب بالأديان مما جعله غير مؤتمن على عمله بأى موقع.

الثاني : تجاوزه حق الشكوى في التظلم المقدم فيه برسم السيد رئيس الجمهورية الذي تطاول فيه على المجلس الأعلى للشرطة .

الثالث : استمرار الطاعن في التمثيل خلال فترة وجوده بالاحتياط .

ومن حيث إنه عن السبب الأول فإنه ولئن كان الطاعن قد حرر بتاريخ ١٩٨٥/٩/٥ كتابا الى العقيد رئيس قسم قوات الأمن بمديرية أمن السويس ضمنه ما يفيد أنه قد قام بتغيير ديانته من مسلم الى بدون ديانة ، فإن ما يبرر من الطاعن على هذا النحو لن يحدث خلال فترة إحالته لاحتياط وإنما صدر في تاريخ سابق على إحالته للاحتياط الحاصل في ١٩٨٥/١١/١٨ وكان أحد أسباب إحالته للاحتياط ، والثابت من التحقيقات التي أجريت مع الطاعن وتقارير الأجهزة المعينة بوزارة الداخلية أن الطاعن قد عدل عن هذا المسلك خلال فترة وجوده بالاحتياط وأنكر ما نسب إليه من إلحاد بحضور أحد رجال الدين الذي استتاب أمامه الضابط المذكور وأبدى استعداده للتوبة وعدم العودة للمسلك السابق ، وأنه لم يكن جادا فيما أبداه من الحاد وإنما كان الهدف لفت نظر الوزارة بسبب نقله من مديرية أمن القاهرة الى مديرية أمن السويس وما فيها من مشقة وما تجشمه من أعباء مالية وعلى هذا فلا يعتبر في نظر الشريعة كافرا حيث يشترط لوجود جريمة الكفر توافر قصد الكفر وإتيان الفعل أو القول الكفرى ، بل يجب أن ينوي الكفر مع قصد الفعل ، وترتيبا على ما تقدم فإن ما نسب للطاعن خلال فترة الإحالة للاحتياط من تلاعب بالأديان غير قائم في حقه .

ومن حيث إنه عن السبب الثاني وهو ما نسب للطاعن من تجاوز حق الشكوى في التظلم المقدم منه للسيد رئيس الجمهورية بسبب إحالته للاحتياط وهو ما اعتبرته الجهة الإدارية منطويا على تطاول على المجلس الأعلى للشرطة فإنه ولئن كان حق الشكوى للسلطات العامة مكفولا بنص الدستور وإلا أن ممارسة هذا الحق رهينة بعدم التجاوز أو إساءة الاستعمال بما ينطوى على تحقير الرؤساء وازدرائهم ، وأنه أيا كان وجه الرأى في العبارات التي ضمنها الطاعن شكواه وعما إذا كانت تندرج في حق الشكوى المباح أم جنحت للحظر غير المباح ، فإن هذه المخالفة على فرض ثبوتها لا تصلح سببا كافيا للإحالة للمعاش وإن كانت تسوغ مساءلته تأديبيا وهو ما حدث بالفعل حيث تمت مجازاة الطاعن تأديبيا عن هذه الواقعة بخصم عشرة أيام من راتبه بتاريخ ١٩٨٧/٧/٢

ومن حيث إنه عن السبب الثالث وهو ما نسب للطاعن من الاستمرار في التمثيل والاشتراك في المسلسلات التليفزيونية خلال فترة إحالته للاحتياط ورغم سبق مجازاته عن هذه الواقعة فإنه ولئن كانت المادة ٦٨ من قانون هيئة الشرطة تحظر على الضابط مباشرة أى عمل آخر خلال فترة الاحتياط وتوجب عليه الالتزام بكافة الواجبات المنصوص عليها في القانون المذكور ، فإن الثابت من صحيفة الطعن – وما تلاها من مذكرات دفاع – أن الطاعن قد أنكر هذا الاتهام ونفى ما نسب إليه من مزاولة أعمال التمثيل خلال فترة إحالته للاحتياط ، وأن ما عرض له من أعمال فنية خلال هذه الفترة ما هو إلا أعمال سابقة تم القيام بها وتسجيلها قبل إحالته للاحتياط وإن كان عرضها تم خلال فترة الاحتياط وأن هذا لا يعني الاستمرار في التمثيل خلال مدة الإحاطة للاحتياط ، ولم تعقب الجهة الإدارية على هذا الدفاع أو تقدم ما ينفي صحة وثبوت ما ذكره الطاعن .

ومن حيث إنه مما يؤكد للنظر المتقدم ويدعمه أن المجلس الأعلى للشرطة حينما عرض عليه أمر الطاعن للنظر في أمره قبيل انتهاء مدة احتياط بجلسته المعقودة في ١٩٨٧/١١/١٨ ارتأى الموافقة على إعادته للخدمة العاملة بهيئة الشرطة ، تأسيسا على ما ثبت له من أن تقارير ملاحظة الضابط المذكور خلال فترة وجوده بالاحتياط جاءت لصالحه وأنه لم ينسب إليه سوى تجاوز حق الشكوى والاستمرار في التمثيل ، وهما سببان لم ير المجلس المذكور فيهما قدرا كافيا من الجسامة يسوغ إحالته الى المعاش ، وأنه ولئن عاد المجلس المذكور وعدل عن قراره في اليوم الثاني ١٩٨٧/١١/١٩ فإن ذلك وعلى ما وقر في عقيدة المحكمة لم يكن عن قناعة كاملة من هذا المجلس بل كان نزولا على رغبة وزير الداخلية وانصياغه لرأيه الذي دونه محضر اجتماع المجلس المذكور بتاريخ ١٩٨٧/١١/١٨.(الطعن رقم ٢٧٦٢ لسنة ٣٦ق عليا جلسة ١٩٩٣/١١/١٦).

وبتاريخ ١٩٨٦/٤/٢٠ وافق المجلس الأعلى للشرطة على إحالة المدعى الى الاحتياط للصالح العام ، والواضح من محضر اجتماع المجلس أن الإحالة الى الاحتياط قامت على أساس ارتكاب المدعى للمخالفات الأولى والثانية والسادسة والثامنة والتاسعة التي أحيل من أجلها الى مجلس التأديب ، وأن المبالغ المحصلة من قيمة بيع طوابع التمغة الشرطية تعد مالا عاما وفقا للمادة ١١٩ من قانون العقوبات ، وأن ما ارتكبه بوصفه موظفا عاما يعد جريمة اختلاس وفقا للمادة ١١٢ عقوبات تقتضي إخطار النيابة العامة إلا أن المجلس يكتفي بإحالته الى الاحتياط للصالح العام وإحالته الى المحاكمة التأديبية ، وقد اعتمد السيد وزير الداخلية بتاريخ ١٩٨٦/٤/٢٦ محضر اجتماع المجلس الأعلى للشرطة المشار إليها وأصدر القرار رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٨٦ بإحالة المدعى الى الاحتياط اعتبارا من ١٩٨٦/٤/٢٦ .

ومن حيث إنه متى بنى القرار على سبب معين قام عليه فإن من شأنه عدم صحة هذا السبب أن يصبح القرار في ذاته غير سليم بحالته ، وليس بجدى في تصحيحه بعد ذلك تغيير سببه أو الإضافة إليه في تاريخ لاحق ، وإن جاز أن يكون هذا مبرر لصدور قرار جديد على الوجه الصحيح ، ومن ثم ولما كان قرار السيد / وزير الداخلية رقم ٣٤٥ لسنة ١٩٨٦ ، بإحالة المدعى الى الاحتياط ، قد استند بلا جدال الى تضمنه محضر اجتماع المجلس الأعلى للشرطة بتاريخ ١٩٨٦/٤/٢٠ من اتيان المدعى للمخالفات الأولى والثانية والسادسة والثامنة والتاسعة التي سبق أن أحيل من أجلها الى التأديب بالقرار رقم ١٥ لسنة ١٩٨٦ ، وبحسبان أن هذه المخالفات بلغت من الجسامة حدا يتأذى معه الصالح العام فمن ثم فإذا اتضح أن هذه التهم التي قام عليها القرار المطعون فيه غير صحيحة ، لعدم صحة واقعتها أو لعدم مسئولية المدى شخصيا عنها فيكون القرار المطعون فيه والحالة هذه قد انعدم أساسه القانوني الذي يجب أن يقوم عليه وبالتالي يكون مخالفا للقانون وحقيقيا بالإلغاء .

ومن حيث إنه بناء على ما تقدم ولما كان الثابت أنه بتاريخ ١٩٨٧/٢/٨ قرر مجلس التأديب الابتدائي لضباط الشرطة مجازاة الضابط المحال (المدعى) بعزله من وظيفته مع حرمانه من نصف المرتب الموقوف رفه مدة الوقف ، فاستأنف الضابط المذكور هذا القرار أمام مجلس التأديب الاستئنافي لضباط الشرطة الذي قرر بجلسة ١٩٨٨/١/١٠ بإلغاء القرار المستأنف الاستئنافي فيما تضمنه من إدانة المدعى وبراءته مما أسمد إليه بالنسبة للتهم الأولى والثانية والسادسة والثامنة والتاسعة ومجازاته عما أسند إليه من التهم الثالثة والرابعة والخامسة والسابعة بالوقف عن العمل لمدة ستة أشهر وأوصى في أسبابه بعدم إسناد أعمال مالية إليه فيما بعد ، وعليه فإن الأسباب التي قام عليها قرار إحالته الى الاحتياط تكون قد انهارت ويسقط معها هذا القرار ، ولا يغير من ذلك ارتكاب المدعى مخالفات أخرى جوزى من أجلها طالما أن السلطات المختصة بتقرير إحالة الضابط الى الاحتياط لم تتخذها سببا لقرارها بإحالة المدعى الى الاحتياط . (الطعن رقم ١٥٢٣ لسنة ٣٥ق عليا جلسة ١٩٩٤/٨/٦)

وأكدت أنه يجب تقويم شلوك الضابط خلال فترة الاحتياط والتي على ضوئها يتقرر إحالة الضابط الى المعاش إن رأى المجلس الأعلى للشرطة ذلك باعتبار أن الإحالة الى الاحتياط – كما سبق البيان – تنطوي على إجراء تحذيري للضابط بسبب سلوكياته – وعدم الالتزام بذلك من شأنه أن يهدم الفكرة والهدف الذي يقوم عليه نظام الإحالة الى الاحتياط من أساسها ولا يتحقق معه الهدف الذي من أجله قرر المشرع هذا النظام ، فلقد كان في مكنة المشرع النص على إحالة الطاعن للمعاش مباشرة دون أن يسبق ذلك إحالته الى الاحتياط مدة معينة ، ولكن نص عليها في المادة ٢/٦٧ سالف الذكر

وعلى المدة التي يحال فيها الضابط للاحتياط بحد أقصى سنتان وهذه المدة على ما سلف إيضاحه يجب أن تكون كافية لأن يتم خلالها تقييم موقف الضابط - وهو ما لم تلتزم به جهة الإدارة بالنسبة للقرار المطعون فيه - إذ بادرت بإحالته الى المعاش قبل أقل من شهر من إحالته للاحتياط ، فالثابت من الأوراق أن الواقعة المنسوبة الى الطاعن الموصوفة في محضر المجلس الأعلى للشرطة بأنها تجاوزات حدثت من قبل قسم شرطة الجمرك بالإسكندرية في حادث الاعتداء الذي تعرضت له قوات هيئة الشرطة والشرطة العسكرية أثناء ضبط أحد ضباط القوات المسلحة في إحدى القضايا (جريمة رشوة) - هذه الواقعة حدثت في ١٩٨٢/٦/٩ على النحو الثابت بالأوراق - وأنه بعرض الموضوع على وزير الداخلية أشار بعرض أمر المسئولين عن هذه التجاوزات على المجلس الأعلى للشركة للنظر في أمر إحالتهم الى الاحتياط للصالح العام ، وذلك بصفة عاجلة ، وتنفيذا لذلك حررت مذكرة من المجلس الأعلى للشركة مؤرخة ١٩٨٢/٦/١٥ - وهى المذكرة المشار إليها في ديباجة قرار إحالة الطاعن الى الاحتياط - والتي لم تقدمها الإدارة مع الأوراق - أو تعرض مضمونها - ثم صدر في نفس اليوم قرار إحالة الطاعن الى الاحتياط اعتبارا من ١٩٨٢/٦/١٥ ، أى بعد ستة أيام فقط من الواقعة المنسوبة الى الطاعن - وقبل مرور أقل من شهر على صدور قرار الإحالة الى الاحتياط عرض الموضوع مرة أخرى على المجلس الأعلى للشرطة بجلسة ١٩٨٣/٧/١١ وفيها وافق المجلس على إحالة الطاعن الى المعاش وصدر بذلك قرار وزير الداخلية المطعون فيه بالإحالة الى المعاش اعتبارا من ١٩٨٢/٧/١٥ تاريخ صدور القرار .

ومن ذلك يكون واضحا بجلاء الحالة التي ألمت بجهة الإدارة ودفعتها الى اتخاذ إجراءات اتسمت بالسرعة غير العادية في مواجهة الطاعن في إحالته - أولا - الى الاحتياط بعد ستة أيام فقط من الواقعة المنسوبة إليه ، ثم العرض السريع على المجلس الأعلى للشرطة للنظر في أمر إحالته الى المعاش قبل أقل من شهر من تاريخ صدور القرار الأول ودون انتظار المدة الكافية للاحتياط - التي أقصاها سنتان - وهو ما يتنافى نع فكرة نظام الإحالة الى الاحتياط والهدف منها على النحو السابق بيانه ومن ثم تكون الإدارة بذلك قد كشفت عن قصدها الحقيقي ونيتها تجاه الطاعن برغبتها في فصله من وظيفته بهيئة الشرطة مستندة في ذلك الى نص المادة ٢/٦٧ من قانون هيئة الشرطة ، وهو ما يعد صورة من صور الانحراف في استعمال السلطة .

ومن حيث إن السلطات الممنوحة للإدارة ليست هدا في ذاتها وإنما هى مجرد وسيلة لتحقيق الصالح العام ، فإن المشرع حين يقرر للإدارة اختصاصا معينا فهو يحدد صراحة أو ضمنا الهدف الذي من أجله قرر هذا الاختصاص ، وكمبدأ عام فإن الإدارة في ممارستها لاختصاصها إنما تخضع أولاً لقاعدة عامة تفرض عليها أن تستهدف بجميع قراراتها وتصرفاتها تحقيق الصالح العام ، إلا أنه لما كانت عبارة المصلحة العامة واسعة وغير محددة المدلول فإن المشرع كثيرا ما يحدد لجهة الإدارة في نطاق فكرة المصلحة العامة هدفا مخصصا بذاته لا يجوز لها أن تسعى الى تحقيق هدف آخر غيره باستعمال الوسائل التي قررها المشرع لهذا الهدف وذلك احتراما لقاعدة تخصيص الأهداف فإذا ما تغيا مصدر القرار أهدافا غير تلك التي حددها القانون على وجه التخصيص كان القرار مشوبا بعيب الانحراف بالسلطة حتى ولو كانت الغاية التي استهدفها القرار تتفق مع المصلحة العامة ويقترب من ذلك انحراف السلطة الإدارية بالإجراءات وذلك بأن تخفى الإدارة المضمون الحيقيي للقرار تحت مظهر غير صحيح بأن تلجأ الى إجراء قرره القانون لأهداف معينة لتصدر به قرارا لهدف آخر كانت تقصده ابتداء من أول الأمر وذلك إما للتخلص من شكليات حددها القانون لا ترغب جهة الإدارة الالتزام بها وإما لإلغاء ضمانات قررها المشرع لصاحب الشأن وتريد جهة الإدارة أن تتلافاها ، وبهذه المثابة فإنه لا يجوز للمجلس الأعلى للشرطة ومن بعده وزير الداخلية أن يلجأ الى إجراءات خاصة بالإحالة الى الاحتياط المنصوص عليها قانون الشرطة (م٦٧) في غير ما استهدفه المشرع من هذا النظام .

وحيث إنه في ضوء ما تقدم وكان الثابت من الأوراق أنه قد تم عرض الواقعة على وزير الداخلية فور حدوثها الذي أشار بعرض أمر المسئولين عن تلك التجاوزات على المجلس الأعلى للشرطة للنظر في أمر إحالتهم الى الاحتياط بصفة عاجلة – وكان ذلك أول توجيه في شأن تلك الأحداث – مما يكشف عن رغبة الإدارة في اتجاه معين قبل الطاعن مستند وراء حكم للمادة ٢/٦٧ من قانون الشرطة وتم عرض ذلك الموضوع على المجلس الأعلى للشركة على وده السرعة الى درجة أنه حرر ما سمى في ديباجة القرار الصادر بإحالة الطاعن الى الاحتياط ، بأنه مذكرة المجلس الأعلى للشرطة مؤرخة ١٩٨٢/٦/١٥ في ذات اليوم الذي صدر فيه قرار وزير الداخلية بإحالة الطاعن الى الاحتياط وبعد ستة أيام فقط من الواقعة وهو ما يشير الى أن الأمر عرض على المجلس الأعلى للشرطة في عجالة وسرعة وبدون دراسة وافية للموقف وقبل أن تتضح وتتحدد أبعاد المسئوليات لأطراف الواقعة ومدى مسئولية الطاعن وخطئه وتأثيره على الأحداث ، ثم صدر القرار على مجرد معلومات قامت على أقوال مرسلة لا دليل يؤيدها وهو ما يشير الى نية وقصد الإدارة في إبعاد الطاعن عن الخدمة تحت ستار حكم المادة ٦٧ من القانون .

ومن جهة أخرى فإن قرار إحالة الطاعن الى الاحتياط لم تحدد له مدة معينة بالمخالفة لنص المادة ٢/٦٧ التي أوجبت ألا تزيد مدة الاحتياط على سنتين ويعرض أمر الضابط قبل إنهاء المدة على المجلس الأعلى للشرطة ليقرر إعادته الى الخدمة العاملة أو إحالته الى المعاش ، وهو ما يعني بالضرورة أن يكون قرار الإحالة الى الاحتياط لمدة معينة ، ويجب أن تكون هذه المدة – على ما سلف إيضاحه – كافية يتم خلالها تقييم موقف الضابط ، وإذ صدر قرار إحالة الطاعن الى الاحتياط بدون تحديد مدته فإن ذلك يكشف عن نية الإدارة وغرضها على أنها لن تنتظر طويلا للإطاحة بالطعن خارج هيئة الشرطة بإحالته الى المعاش تحت المادة ٢/٦٧ من قانون هيئة الشرطة سالف الذكر ، وقبل مضى مدة كافية من تاريخ إحالة الطاعن للاحتياط وصدور القرار بإنهاء خدمته، يمكن خلالها للإدارة تقييم موقفه وذلك باعتبار أن الإحالة الى الاحتياط تنطوي على إجراء تحذيري للضابط على النحو السابق ذكره ، وبذلك يكون قد ظهر بجلاء صورية الإجراءات التي اتخذت والتي صدر بناء عليها القرار المطعون فيه

وحيث إنه بذلك تكون الإدارة قد أصدرت قرارها بإحالة الطاعن الى الاحتياط ثم بعده قرارها بإحالته الى المعاش استنادا الى نص المادة ٢/٦٧ من قانون الشرطة في غير الهدف المخصص له ودون التزام بالإجراءات التي اقتضتها على ما سبق بيانه ، وبهذه المثابة لا يكون قرار إنهاء خدمة الطاعن وإن استند الى نص المادة ٢/٦٧ من قانون هيئة الشرطة إلا أنه في حقيقته وفحواه قرار بفصل دون اتباع الإجراءات التي قررها القانون وبذلك يكون القرار المطعون فيه قد صدر مشوبا بعيب الانحراف بالسلطة خليقا بالإلغاء ، والثابت أن القرار المطعون فيه أنه وإن كان في ظاهره أنه يستهدف المصلحة العام إلا أنه باستناده الى نص المادة ٢/٦٧ من قانون الشرطة يكون مصدره قد خرج به عن الهدف الذي قصده المشرع من هذه المادة سواء من حيث الإجراءات أم من حيث الغاية والهدف وهو مواجهة الضابط الذي تنسب إليه أسباب جدية وهامة وذات خطورة بحيث تمس الضابط في نزاهته واعتباره وكفاءته ، بما يستخلص منها أنه أصبح غير صالح للاستمرار في هيئة الشرطة وفقد الصلاحية لأن يكون أحد رجالها – وأن تقتضي الضرورة إعمال حكم المادة ٢/٦٧ في شأنه – وهذه كلها أمور لم تتوافر في حق الطاعن باعتبارها شرطا من شروط إعمال نص المادة ٢/٦٧ المشار إليها – بل إن الظروف والملابسات التي أحاطت بصدور القرار – سواء في إجراءات إصداره أم في السرعة التي بدأت بها تلك الإجراءات لمدة الاحتياط – وعدم مرور المدة القانونية الكافية للاحتياط قبل إحالته للمعاش ، إنما ليكشف عن أن قرار الإطاحة بالطاعن خارج هيئة الشرطة وفصله منها في ضوء تلك الظروف والإجراءات – تحت ستار المادة ٦٧ – لم يكن إلا بسبب صفة المطلوب القبض عليه والجهة التي ينتمي إليها – وهى أمور لم يهدف إليها المشرع عندا وضع في قانون الشرطة أحكاما لنظام الإحالة للاحتياط وحدد له ضوابطه وأهدافه على النحو السابق بيانه .

وحيث إنه فضلا عما تقدم من ثبوت الانحراف بالسلطة في إجراءات وهدف القرار المطعون فيه على التفصيل السابق إيراده ، فإن الأسباب التي بنى عليها هذا القرار كما أوضحتها جهة الإدارة في مذكرة دفاعها ومحضر المجلس الأعلى للشرطة بجلسة ١٩٨٣/٧/١١ ، لم تثبت لدى الإدارة وقت دور القرار المطعون فيه وعلى وجه اليقين ولم تكن كافية لإصداره في ضوء أن الطاعن كان يقوم بمأموريته الرسمية في المعاونة في ضبط ضابط القوات المصلحة بناء على طلب من الشرطة العسكرية وعلى إذن من النيابة العسكرية المختصة مع الاستعانة بالشركة المدنية فلم يثبت صحة قول الإدارة بأن الطاعن في أدائه لهذه المأمورية خالف التعليمات الصادرة في هذا الشأن بالنسبة لضباط القوات المسلحة ، فأيا كان الرأى حول شرعية تلك التعليمات وما تؤدي إليه من غل يد جهاز الشرطة عن حماية المواطنين عندما يطلب منها ذلك ، فقد ثبت أن تلك التعليمات المدان بها والتي قدمتها جهة الإدارة بجلسة ١٩٨٨/٩/١٥ ، صدرت في ١٩٨٢/٦/١٨ ، أى في تاريخ لاحق على الواقعة بسبب القرار المطعون فيه وأخطرت بها المديرية في ١٩٨٢/٨/٧ وهو أيضا تاريخ لاحق على الواقعة المشار إليها ومن ثم فإن تلك التعليمات لا تصلح سندا لتأييد القرار المطعون فيه ، كما أن ما ورد في محضر المجلس الأعلى للشرطة بجلسة ١٩٨٣/٧/١١ من أن الطاعن بتصرفه حيال ضابط القوات المسلحة المطلوب القبض عليه آثار الجهة التي يتبعها الضابط المقبوض عليه .... بجريمة الرشوة – بما يهدد الوحدة الوطنية ، بالرغم من أن هذا القول جاء مرسلا بغير دليل عليه يؤيده ويؤكد حدوثه ، فإنه ليس من العدل أنه يتحمل الطاعن مسئولية ذلك – على فرضه صحته – دون الأخذ في الاعتبار تصرف الضابط المطعون عليه فإن صح هذا القول ليس سببه تصرف الطاعن الذي كان يقوم بمهمة وفقا لقانون مرافقا لقوة الشرطة العسكرية – بناء على طلبها – وهى الجهة المختصة قانونا والتي يتبعها الضابط المقبوض عليه – وإنما سببه تلك المقاومة غير المشروعة وغير المسئولة من الضابط المطلوب المقبوض عليه قانونا – ومن إخوته وأهله ضد الشرطة العسكرية والشرطة المدنية التي كانت تنفذ أمر القبض ح حسبما كشفت التحقيقات التي أجريت بعد صدور القرار المطعون عليه – تلك المقاومة التي لم يكن لها مبرر لو أنه احترم القانون وخضع للشرعية ولتنفيذ أمر القبض عليه الصادر من السلطات العسكرية المختصة ووفقا للإجراءات القانونية السليمة – فخطأ الضابط المطلوب القبض عليه وتصرفاته واستعماله القوة والعنف في مقاومة سلطات شرعية مكلفة بالقبض عليه متلبسا وتفتيشه – هى السبب الرئيسي في الإثارة المدعى بوجودها وليس سببها الطاعن ، وكان يمكن أن تمر الأمور طبيعية لو أن الضابط المأذون بالقبض عليه وتفتيشه ، احترم القانون ونفذ ما طلب منه من السلطات الرسمية المكلفة بذلك دون مقاومة لتستكمل الإجراءات القانونية بعد ذلك في طريقها السليم – وليعترض بعد ذلك بالطريق القانوني ، أما وقد قاوم السلطة المكلفة بالقبض عليه مستعملا العنف ضدها استنادا الى صفته كأحد أفراد القوات المسلحة في مواجهة السلطة الشرعية الى كانت تقوم بها بصفة أساسية قوات الشرطة العسكرية تعاونها الشرطة المدنية ، فإنه يكون قد أخطأ واستغرق خطؤه أية أخطاء أخرى لاحقة على ذلك باعتبار أن خطأه كان هو البداية في استعمال العنف وما تلا ذلك من تداعيات من عنف متبادل ، وكل ذلك يكشف عن أن فصل الطاعن من الخدمة تحت مسمى إحالته الى الاحتياط ثم المعاش كان بسبب صفة الضابط الذي تم القبض عليه وبالنظر الى الجهة التي ينتمي إليها الأمر الذي كشف عنه بوضوح محضر اجتماع المجلس الأعلى للشرطة بجلسة ١٩٨٢/٧/١١ والتي ورد بها أن " الطاعن لم يقدر احتمالات الموقف التقدير السليم ولم يدخل في تقديره أن سوء تصرفه قد يؤثر على العلاقات والروابط بين القوات المسلحة والشرطة وما قد يترتب على ذلك من أضرار بمصالح الوطن العليا وما واكب ذلك من تداعيات للموقف كان من شأنها أن تعرض الأمن القومي للخطر نتيجة تصاعد موافق التحدي بين طرفين يعتبران هما الدرع الواقية للبلاد ، الأمر الذي من شأنه إفلات زمام أمن ...." ، وهو ما لم يقصده المشرع من حكم المادة ٢/٦٧ المشار إليها ويؤكد انحراف الإدارة في استعمالها لنص المادة سالفة الذكر وإصدارها القرار المطعون فيه ...

ومن الجدير بالذكر في هذا الصدد أن تنوه المحكمة في هذا الشأن الى ما ثبت لها من المستندات المودعة بملف الطعن من كفاءة الطاعن وبتميزه في عمله وهو الأمر الثابت من العديد من المستندات التي قدمها الطاعن ومن ملف خدمته والتي تشهد بكفاءته وتفوقه العلمي وعدم توقيع أية جزاءات عليه طوال مدو خدمته بهيئة الشرطة ، فضلا عن حصوله على وسام الجمهورية من الطبقة الرابعة من رئيس الجمهورية ، وحصوله على العديد من المكافآت المالية والعلاوات التشجيعية . الأمر الذي يدل على أنه من الضباط ذوي الكفاءات والمميز في العمل بما لا تستقيم معه إحالته الى المعاش استنادا الى نص المادة ٢/٦٧ من قانون هيئة الشرطة الذي استهدف المشرع فيها حماية جهاز الشرطة وتطهيره من الضباط الذين تنسب إليهم أمور تمس نزاهتهم وكفاءتهم وسلوكهم الوظيفي بما يفقدهم الصلاحية في البقاء في الخدمة بهيئة الشرطة ، وهو ما لا ينطبق على الطاعن الذي أثبتت الأوراق أنه من أحسن ضباط الشرطة كفاءة وتميزا في عمله وهو ما يؤكد مجددا انحراف جهة الإدارة في استعمالها السلطة المخولة لها في المادة ٢/٦٧ سالفة الذكر في حق الطاعن بإصدارها القرار المطعون فيه بإحالته الى المعاش .

وحيث إنه ثبت من كل ما تقدم أن القرار المطعون فيه صدر مشوبا بعيب الانحراف في استعمال السلطة إجرائيا بما يبطله ويوجب إلغاءه ، وإذ ذهب الحكم المطعون فيه الى غير ذلك فإنه يكون قد أخطأ في تطبيق القانون وتأويله بما يوجب إلغاءه . (الطعن رقم ١٦٦٦ لسنة ٣٥ق عليا جلسة ١٩٩٤/٢/٢٢)

وعلى العكس من هذه الرقابة الصارمة اتسمت رقابتها على قرار الإدارة بعدم عودة الضابط للخدمة بعد تقديمه لاستقالته بالتساهل ومنح الجهة الإدارية سلطة تقديرية كبيرة .

محو العقوبات التأديبية عن ضباط الشرطة :

جاءت المادة (٦٦) من القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ الخاص بهيئة الشرطة توضح كيفية محو العقوبات التأديبية التي توقع على الضباط وعى :

سنة في حالة الإنذار والتنبيه واللوم والخصم من المرتب مدة لا تجاوز خمسة أيام .

سنتان في حالة الخصم من المرتب لمدة تزيد عن خمسة أيام .

ثلاث سنوات في حالة تأجيل العلاوة أو الحرمان منها .

أربع سنوات بالنسبة الى العقوبات الأخرى عدا عقوبتى الفصل والإحالة الى المعاش بحكم أو قرار تأديبي

ومحو العقوبة التأديبية يكون بقرار من المجلس الأعلى للشرطة إذا تبين أن سلوك الضابط وعمله منذ توقيع الجزاء عليه قد اعتدل ويتبين من واقع التقارير السنوية وما يقوم عنه رؤسائه ويترتب على محو العقوبة التأديبية اعتبارها كأن لم تكن.

القرارات المتعلقة بالإفراج الشرطي والعفو عن والعقوبة :

ومن حيث إن المادة (٥٢) من القانون رقم ٢٩٦ لسنة ١٩٥٦ في شأن تنظيم السجون تنص على أنه " يجوز الإفراج تحت شرط عن كل محكوم عليه نهائيا بعقوبة مقيدة للحرية إذا أمضى في السجن ثلاثة أرباع مدة العقوبة وكان سلوكه أثناء وجوده في السجن يدعو الى الثقة بتقويم نفسه ، وذلك ما لم يكن في الإفراج عنه خطورة على الأمن العام .

ولا يجوز أن تقل المدة التي تقضي في السجن عن تسعة أشهر على أية حال وإذا كانت العقوبة هى الأشغال المؤبدة فلا يجوز الإفراج إلا إذا قضى المحكوم عليه في السجن عشرين سنة على الأقل " .

وتنص المادة (٥٣) من القانون المشار إليه على أن " يكون الإفراج تحت شرط بأمر من مدير عام السجون طبقا للأوضاع والإجراءات التي تقررها اللائحة الداخلية" .

ومن حيث إن مفاد ما تقدم أن التشريع المصري شأنه في ذلك شأن معظم التشريعات الحديثة قد أقر بنظام الإفراج الشرطي كان لتطور العالم الجنائي حول دور العقبة في التأهيل الاجتماعي ، ومن مقتضيات هذا التأهيل للمحكوم عليه التدرج في القيود المفروضة عليه داخل المؤسسة العقابية لتأهيله للعودة الى الحياة الطبيعية إلا أن المشرع تطلي شروطا في المحكوم عليه وشروطا أخرى في المدة التي يجب أن يقضيها داخل المؤسسة العقابية فاشترط أن يكون المحزوم عليه قد أثبت بسلوكه داخل المؤسسة العقابية ما يدعو الى الثقة في تقديم المحكوم في سلوكه لبيان توافر هذا الشرط ، واشترط أيضا ألا يكون هناك خطر على الأمن العام في الإفراج عن المحكوم عليه حتى ولو كان مصدر ذلك الخطر غير راجع لسلوك المحكوم عليه في ذاته ولذلك فإن تقدير توافر هذا الشرط يرجع الى إدارة السجن وإلى الأجهزة المنوط بها أمر الحفاظ على الأمن العام ، واشترط أيضا أن يكون المحكوم عليه بالأشغال الشاقة المؤبدة قد لبث في السجن عشرين عاما على الأقل وإذا تخلف شرط من هذه الشروط تحلف مناط الإفراج الشرطي .

ومن حيث إنه لما كان الإفراج الشرطي هو لسلطة تقديرية للجهة المنوط بها الإشراف والتهذيب ضمانا لحسن استجابة المحكوم عليه لمقتضيات التأهيل الاجتماعي وكان البادي من الأوراق أن مصلحة الأمن العام بما لها من سلطة في تقرير خطورة خروج المدعى على الأمن العام (قد رفضت) الإفراج عنه تحت شرط رغم توافر بقية الشروط فيه فإن قرارها والحالة هذه يكون قد جاء بحسب الظاهر من الأوراق متفقا مع صحيح القانون خاصة أن أوراق الدعوى قد خلت من دليل على تعسف مصلحة الأمن العام في استعمال سلطتها التقديرية . (الدعوى رقم ٧٤٢ لسنة ٤٩ق جلسة ١٩٩٥/٣/٢١)

واعتبرت المحكم قرار العفو عن العقوبة عملا قضائيا بالقياس على التصديق على الأحكام ولا تختص بنظر الطعن عليه . (الدعوى رقم ١٥٤ لسنة ٤٢ق جلسة ١٩٩٤/٧/٢٦)

سقوط الدعوى التأديبية قبل ضباط الشرطة :

جاءت المادة (٥٥) من قانون هيئة الشرطة موضحة أسباب سقوط الدعوى التأديبية بمضى ثلاث سنوات من تاريخ ارتكاب المخالفة إذا لم يعلم بها حين ارتكابها ، كما تنقضي بمضى خمس سنوات من تاريخ علم رئيس المصلحة بالمخالفة أو علم من له حق توقيع الجزاء بوقوع المخالفة ولم يتخذ حيالها أى إجراء .

وتنقطع مدة سقوط الدعوى التأديبية بأى إجراء من إجراءات الاتهام أو التحقيق أو المحاكمة ، وتسري المدة من جديد ابتداء من آخر إجراء .

وفي حالة تعدد المتهمين فيكون انقطاع المدة بالنسبة لأحدهم يترتب عليه انقطاعها بالنسبة للباقين ، وإذا كانت المخالفة تمثل جريمة جنائية فلا تسقط الدعوى التأديبية إلا بسقوط الدعوى الجنائية .

٩-تأديــب أمنــاء الشـرطــة:

يعين أمين الشرطة على درجة أمين شرطة ثالث ويصرف مرتب له من وقت استلامه العمل وتحدد أقدميته من تاريخ التعيين طبقا لترتيب التخرج وعند التساوي في الترتيب يقدم الأكبر سناً .

ويتم تعيين أمين الشرطة بصفة مؤقتة لمدة سنة تحت الاختبار وتجوز مدها لمن لم تثبت صلاحيته لمدتين أخرتين لا تتجاوز كلا منهما عن ستة أشهر فإذا مرت المدتان الإضافيتان ولم يثبت صلاحيته فيتم فصله .

تأديب أمناء الشرطة :

تتنوع الجهات التي يحق لها محاكمة أمناء الشرطة تأديبيا على المخالفات التي يرتكبونها فهم لا يخضعون لمجلس تأديب كالمقررة للضباط .

العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على أمين الشرطة :

جاءت المادة (٨١) من قانون هيئة الشرطة مبينة العقوبات التي يخضع لها أمين الشرطة وهى :

١. الإنذار .

٢. خدمات زيادة .

٣. الحجز بالثكنة مع استحقاق المرتب كاملا .

٤. الخصم من المرتب على الوجه المبين بالمادة (٤٨) فقرة (٢) أى الخصم لمدة لا تجاوز شهرين في السنة ولا يتجاوز الخصم ربع المرتب .

٥. تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تجاوز ثلاثة أشهر .

٦. الحرمان من العلاوة .

٧. الوقف عن العمل مع صرف نصف المرتب لمدة لا تجاوز ستة أشهر .

٨. خفض المرتب بما لا يجاوز الربع .

٩. خفض الدرجة بما لا يجاوز درجة واحدة .

١٠. خفض المرتب والدرجة معا على الوجه المبين في الجزائين رقمى ٨ ، ٩ السالف ذكرهما .

١١. الحبس أو السجن وفقا لقانون الأحكام العسكرية ويترتب عليه الحرمان من نصف المرتب فقط .

١٢. الفصل من الخدمة مع جواز الحرمان من بعض المعاش أو المكافأة في حدود الربع .

وقد نصت المادة (٨٢) من القانون رقم ١٠٩ لسنة ١٩٧١ على عدم جواز معاقبة أمين الشرطة بعقوبة الإنذار أو الخصم من المرتب لمدة لا تتجاوز ثلاثة أيام إلا بعد إجراء استجواب أو تحقيق مع أمين الشرطة شفاهه غير مكتوب ولكن بشرط أن يتضمن القرار الصادر بتوقيع الجزاء مضمون التحقيق

السلطة المختصة بتوقيع الجزاءات التأديبية على أمناء الشرطة :

يملك مساعد الوزير المختص توقيع الجزاءات التأديبية على أمين الشرطة من خمسة الى سبعة من العقوبات سالفة الذكر ، ولرئيس المصلحة الحق في توقيع الجزاءات من واحد الى أربعة ، أما المحاكم العسكرية فتملك توقيع أى من العقوبات السابقة .

ويجوز لرئيس المصلحة إلغاء القرار التأديبي الصادر مرءوسيه خلال ٣٠ يوما من إصداره كما يجوز له تعديله بتشديده أو بخفضه ويترتب على مجازاة أمين الشركة تأديبيا بأحد العقوبات السابقة من ٨-١١ عدم جواز ترقيته قبل انقضاء سنتين على صيرورة الحكم نهائيا .

ولأمين الشرطة حق التظلم من قرار الجزاء الموقع عليه الى مساعد أول الوزير إذا صدر قرار الجزاء من مساعد الوزير المختص . أما إذا كان القرار صادر من رئيس المصلحة فيقدم تظلمه الى مساعد الوزير المختص ويكون التظلم خلال ٣٠ يوما من تاريخ إعلان أمين الشرطة بقرار الجزاء .

وفي النهاية تجدر الإشارة الى أن كلا من وزير الداخلية ومساعد الوزير ورئيس المصلحة لهم الحق في وقف أمين الشرطة احتياطيا عن عمله إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك .

تأديب ضباط الصف والجنود :

يتم تعيين جنود الدرجة الأولى بقرار من مدير الإدارة العامة لشئون الأفراد على أن يستوفوا الشروط التي يحددها وزير الداخلية بقرار منه بعد أخذ رأى المجلس الأعلى للشرطة .

ويكون التعيين مؤقتا لمدة سنة تحت الاختيار ويجوز مدها لمن لم تثبت صلاحيته لمدتين لا تتجاوز كل منهما ستة أشهر .

ويضع وزير الداخلية بعد أخذ رأى المجلس الأعلى للشرطة نظم تأهيل وتدريب ضباط الصف وجنود الدرجة الأولى وسائر نظم خدمتهم .

ويخضع ضباط الصف والجنود لذات العقوبات التأديبية التي يخضع لها أمناء الشرطة بالإضافة الى جزاء ثالث عشر وهو الفصل من الخدمة مع الحرمان من بعض المعاش أو المكافأة في حدود الربع .

ويملك رئيس المصلحة الحق في توقيع الجزاءات الإثنى عشر سالفة الذكر بالنسبة لأمناء الشرطة ، كما تملك المحاكم العسكرية الحق في توقيع كل العقوبات بما فيها الثالث عشر المضاف للإثنى عشر عقوبة السابقة .

ويجوز لرئيس المصلحة أو وكيله وقف ضباط الصف والجنود احتياطيا إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك

ويملك رئيس المصلحة إلغاء القرار التأديبي الصادر من مرءوسيه خلال ٣٠ يوما من تاريخ إصداره ، كما يملك تعديل الجزاء إما بتشديده أو بتخفيضه

ويجوز لضباط الصف والجنود التظلم من القرار التأديبي الصادر بالفصل على أن يتم ذلك خلال ٣٠ يوما من تاريخ إعلانه بالقرار ويقدم التظلم الى مساعد الوزير المختص والذي يملك إلغاء القرار أو تعديله .

١٠-تأديب رجال الخفر النظاميون :

يكون تعيين الخفر النظاميون بقرار من مأمور المركز على أن يكونوا مستوفين للشروط التي وضعها وزير الداخلية .

ويخضع الخفر النظاميون لكافة الجزاءات التأديبية الثلاث عشر المقررة على ضباط الصف والجنود .

ويملك نائب مدير الأمن توقيع الإثنى عشر عقوبة الأولى ، أما المحاكم العسكرية فلها توقيع كافة الجزاءات المقررة .

ويجوز لمدير الأمن إلغاء القرار التأديبي الصادر من مرءوسيه على أن يكون ذلك خلال ٣٠ يوما من تاريخ صدوره ، كما يجوز له تعديل القرار بتشديده أو بتخفيضه .

ولمدير الأمن الحق في إنهاء خدمة رجال الخفر النظاميين متى فقدوا أدى شرط من الشروط التي حددها وزير الداخلية لتعيينهم أو إذا تكررت إدانتهم تأديبيا بعد المحاكمة العسكرية .

ويجوز له وقف رجال الخفر النظامين عن عملهم احتياطيا إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك .

ويكون للخفير النظامي حق التظلم من قرار الفصل أو إنهاء الخدمة على أن يكون ذلك خلال ٣٠ يوما من تاريخ علمه بصدور القرار ويتم تقديم التظلم الى مدير الإدارة العامة لشئون الأفراد حيث له وحده حق إلغاء القرار أو تعديله .

١١-تأديب طلاب الشرطة :

- قيد الطلبة بالكلية :

ومن حيث إنه بالنسبة للنزاع الماثل ، فإن الظاهر من الأوراق وبما لا يمس بأصل طلب الإلغاء ، فإن الجهة الإدارية حملت قرارها باستبعاد نجل المدعى من عداد المقبولين بكلية الشرطة رغم اجتيازه الاختبارات المقررة على سبب عدم توافر مقومات الهيئة العامة واتزان الشخصية في حقه عند سؤاله أمام اللجنة سالفة البيان .

ومن حيث إن المدعى لم يقدم دليلا قاطعا في الدلالة على أن استبعاد نجله للأسباب التي ذكر تها جهة الإدارة قد جاء على خلاف الواقع أو أن جهة الإدارة قد تغيت غاية خلاف الصالح العام أو أنها أساءت استعمال سلطتها ومن ثم ينتفي ركن الجدية المبرر لطلب وقف تنفيذ القرار – المطعون فيه مما يتعين القضاء برفضه دونما حاجة لبحث مدى توافر الاستعجال لعدم جدواه . (الدعوى رقم ٣٤٤٧ لسنة ٤٧ق جلسة ١٩٩٣/١١/١٦)

ومن حيث إنه يبين مما تقدم أن المشرع أناط بالجنة المشكلة وفقا للمادة (١١) من قانون أكاديمية الشرطة ، استبعاد الطلبة ، الذين اجتازوا الاختبارات المقررة ، إذا لم تتوفر فيهم مقومات الهيئة العامة أو اتزان الشخصية البيئية ، أو التحريات الجدية المناسبة وسلطتها في هذا الشأن مما تترخص في تقديره بلا معقب عليا في ذلك طالما خلا تقديرها من إساءة استعمال السلطة أو الانحراف عنها ، وكان قرارها مستمدا من عناصر صحيحة تسبقه وتبرره قانونا .

ومن حيث إنه في النزاع الماثل ، وحسبما يبين من ظاهر الأوراق ، وبما لا يمس بأصل طلب الإلغاء ، فإن الجهة الإدارية ، في ردها على الدعوى ، أوردت أن نجل المدعى استبعد من كشوف المقبولين لعدم توافر مقومات الهيئة العامة واتزان الشخصية فيه كما ارتأت اللجنة المنصوص عليها سلفا .

ومن حيث إن المدعى لم يقدم دليلا قاطعا في الدلالة على أن استبعاد نجله للأسباب الوارد ذكرها سلفا قد جاء على خلاف الواقع والقانون ، أو أن جهة الإدارة قد تغيت غاية خلاف الصالح العام ، أو أنها أساءت استعمال السلطة التي خولها إياها القانون ، لذا فإنه لا مناص أمام المحكمة من التقرير بأن ركن الجدية قد انتفى في طلب وقف التنفيذ الماثل .

(الدعوى رقم ١٤٣٨ لسنة ٤٧ق جلسة ١٩٩٣/٦/١٥)

(الدعوى رقم ١٣٨٢ لسنة ٤٨ق جلسة ١٩٩٤/٤/٥)

(الدعوى رقم ٢٣٥٠ لسنة ٤٨ق جلسة ١٩٩٤/٧/٢٦)

(الدعوى رقم ١٣٧٠ لسنة ٤٩ق جلسة ١٩٩٥/٢/٢١)

..... غير أن هناك حكما آخر نادرا اتخذ اتجاها آخر فذهبت فيه المحكمة الى :

ومن حيث إن مؤدى النصوص المتقدمة أن المشرع قد حرص على حسن انتفاء المقبولين بكلية الشرطة من بين أفضل العناصر المتقدمين للالتحاق بها ولذلك فقد أحاط عملية القبول هذه بضوابط وقواعد محددة منها ما هو متعلق بحسن السيرة وبعضها ينصب على ضرورة توافر اللياقة الصحية والبدنية وأناط المشرع لهذا القول للجنة حدد القانون تشكليها أما أواضع وإجراءات قبول الطلاب ونظام التثبت من الصلاحية فهى مهمة أو كلها القانون للائحة الداخلية للأكاديمية وقد أناطت هذه اللائحة بلجنة القبول سالفة الذكر مهمة استبعاد الطلبة الذين لا تتوافر فيهم مقومات الهيئة العامة أو اتزان الشخصية أو صلاحية البيئة أو التحريات الجدية المناسبة عن الذين اجتازوا الاختيارات المقررة وعلى ذلك فإنه لا يجوز للكلية أن تتجاوز الشروط المذكورة وإلا اتسم تصرفها بمخالفة القانون كما لا يجوز لها استبعاد أحد المتقدمين إلا استنادا لتوافر تلك الشروط أو إحداها وإلا عد قراره مفتقرا لصحيح سببه ولحقه البطلان .

ومن حيث إنه لما كان ما تقدم ، وكان الثابت من الأوراق أن نجل المدعى قد اجتاز جميع الاختبارات المقررة وهى متعلقة بالقدرات واللياقة الطبية والرياضية والنفسية ولم يثبت من الأوراق ثمة غبار على بيئته كما لم تتضمن التحريات المتعلقة به ما يحول دون قبوله ومن ثم فإن عدم قبوله ضمن الطلاب المقبولين بالكلية العام الدراسي ١٩٩٤ ، ١٩٩٥ استنادا الى عدم توافر مقومات الهيئة واتزان الشخصية دون توضيح من الجهة الإدارية للأسس التي ارتكنت إليها للقول بعدم توافر مقومات الهيئة واتزان الشخصية خاصة إذا أخذ في الاعتبار أن نجل المدعى قد اجتاز الاختبارات المقررة ومنها الطبية والنفسية والرياضية وكلها تشكل مقومات الهيئة واتزان الشخصية ولم تذكر الجهة الإدارية حالة واقعية تفيد ما ارتكنت إليه واتخذه سببا لقرارها العام المطلق الأمر الذي يجعل ذلك السبب الذي قام عليه القرار الطعين هو سبب غير حقيقي يفقد ذلك القرار أساسه القانوني مما يستوجب القضاء بإلغائه مع ما يترتب على ذلك من آثار وإلزام جهة الإدارة . (الدعوى رقم ٢٥٨٩ لسنة ٤٩ق جلسة ١٩٩٥/٨/٢٦)

غير أن المحكمة الإدارية العليا أيدت الاتجاه السائد في محكمة القضاء الإداري وقضت بأن " ومن حيث إن مفاد النصوص السالفة أن المشرع قد أناط باللجنة المشكلة وفقا لنص المادة (١١) من قانون أكاديمية الشرطة ، استبعاد الطلبة الذين اجتازوا الاختبارات المقررة إذا لم تتوافر فيهم مقومات الهيئة العامة أو اتزان الشخصية أو صلاحية البيئة أو التحريات الجدية المناسبة وسلطتها في هذا الشأن مما تترخص في تقديره بلا عقب عليها في ذلك طالما خلا تقديرها من إساءة استعمال السلطة فتقدير مدى استيفاء الطالب لشرط مقومات الهيئة العامة واتزان الشخصية هو من الأمور التقديرية التي تستقل بها جهة الإدارة ولم يحدد القانون أى إطار أو ضابط خاص يتعين على اللجنة المشار إليها الالتزام به عند قيامها باستبعاد من يرى عدم توافر مقومات الهيئة العامة واتزان الشخصية في شأنهم فما عدا الضابط العام الذي يحدد كافة تصرفات الإدارة وهو واجب عدم الانحراف بالسلطة ، ولما كان البادي من ظاهر الأوراق أن نجل المطعون ضده حصل على شهادة الثانوية العامة بمجموع درجات ٢٥٧.٥ درجة بما يعادل نسبة ٧٠% تقريبا وتقدم للامتحان بأكاديمية الشرطة واجتاز كافة الاختيارات المقررة بنجاح ، عما كشف الهيئة العامة حيث ثبت للجنة المشكلة طبقا للمادة (١١) من قانون الشرطة سالف الذكر عدم توافر مقومات الهيئة العامة واتزان الشخصية في شأنه .

ومن حيث إن المطعون ضده لم يقدم دليلا قاطعا على أن استبعاد نجله للأسباب السالف ذكرها قد جاء على خلاف الواقع والقانون أو أن جهة الإدارة قد تغيت غاية خلاف الصالح العام أو أنها أساءت استعمال السلطة التي خولها إياها القانون مما يفيد بحسب الظاهر من الأوراق أن القرار المطعون فيه قام على سببه الصحيح المبرر له قانونا وينتفي بذلك ركن الجدية في طلب وقف تنفيذه ، إذ انتفى ركن الجدية فلا محل لبحث ركن الاستعجال ويكون طلب وقف التنفيذ غير قائم على سند من صحيح القانون متعينا رفضه ، وغنيا عن البيان .

وغنى عن البيان أن اختيار الطالب الذي حصل على مجموع درجات في الثانوية العامة أعلى من زميله إنما يكون في المرحلة النهائية التي تلي اجتياز الطالب للاختبارات المقررة وبعد أن يتم استبعد من لا تتوافر في شأنه مقومات الهيئة واتزان الشخصية ، وهو ما ينبغي تحققه في شأن نجل المطعون ، ففيه إذ تم استبعاده في كشف الهيئة العامة ومن ثم فلا وجه للتحدي بأن حصل على مجموع أعلى من بعض زملائه الذين قبلوا بالكلية . (الطعن رقم ٣٢٢٠ لسنة ٤٠ق جلسة ١٩٩٥/٨/١١)

والواقع أن اتجاه محكمة القضاء الإداري ومن بعدها المحكمة الإدارية العليا يوسع من نطاق السلطة التقديرية الممنوحة لجهة الإدارة في نطاق لا يسمح بهذه السلطة فلا يتصور أن يجتاز الطالب سائر الاختبارات النفسية والبدنية ثم يتم تخطيه في القبول تحت مسمى توازن الشخصية فالأصل أنه يجب أن تكون هناك عوامل موضوعية يتم على أساسها لاختيار أو على الأقل تكون هناك ضوابط قابلة لأن تراقبها المحكمة على صحة قبول أو عدم قبول الطلاب إما بإطلاق الأمر ولسلطة تقديرية واسعة دون معقب عليها في مسألة متعلقة بمستقبل بعض الطلاب دون سند من القانون في شأنه أن يجعل الاختيار في نهاية الأمر تحميا لا ضابط له وعلى عكس هذا الاتجاه تتشدد المحكمة الإدارية العليا عند رقابة القرارات المتعلقة بفصل الطلاب من الكلية حتى ولو كان الفصل يرجع الى مسألة انضباطية فذهبت الى

ومن حيث إنه ولما كان الثابت أن القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٧٥ بإنشاء أكاديمية الشرطة كان ينص ، عند صدوره في المادة ١٥ بند ٧ على أن يكون فصل الطالب إذا حصل على أقل من ٥٠% من درجات السلوك والمواظبة ، ثم جرى تعديل البند ٧ المشار إليه بان يكون الفصل في حالة حصول الطالب على أقل من ٥٠% من درجات السلوك أو المواظبة ، وذلك بمقتضى القانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٧٦

فإن هذا التعديل الأخير يكون مقررا للفصل بين درجات السلوك ودرجات المواظبة ويكون لكل من عنصرى السلوك والمواظبة ذاتية خاصة وتقدير خاص ، والثابت أنه تطبيقا لذلك فقد تقرر بأن يكون لكل من هذيت العنصرين تقدير خاص ، هو ٣٠ درجة لكل منهما بالنسبة لطلبة السنة الرابعة ، على ما تكشف عنه الجداول المرفقة باللائحة الداخلية لأكاديمية الشرطة ، فإذا كان ذلك وكانت تلك اللائحة تنص في المادة (١٩) على أنه في حالة غياب الطالب بدون إذن تخصم منه درجات على النحو التالي ما لم يوقع عليه جزاء بالخصم من درجات المواظبة (أ) .... (ب) الغياب في الطوابير : إذا زاد عدد مرات غياب الطالب من الطوابير المقررة على عشر مرات تخصم منه ٨/١ درجة من درجات المواظبة عن كل طابور بتغيبه إلا إذا كان الغياب لإصابته أثناء أو بسبب دراسة بالأكاديمية أو لأسباب أخرى تقدرها إدارة القسم ومفاد هذا النص أن التغيب عن الطوابير يعتبر متصلا بالمواظبة ، ويكون إعمال أثر الغياب عن تلك الطوابير مما يجب رده لى عنصر المواظبة ، فإذا كان ذلك ، فإنه يكون بحسب الظاهر غير صحيح قانونا ما رتبته الجهة الإدارية من خصم ربع درجة من درجات السلوك بالنسبة للطالب (المطعون ضده بالطعن الماثل) نتيجة توقيع قائد السرية بتاريخ ٢٣ من نوفمبر سنة ١٩٨٧ جزاء الحجز أسبوعا عن مخالفة الغياب عن طابور المشاهدة لمدة ١٥ دقيقة على نحو ما ورد بالكشف الخاص بما تم خصمه من درجات سلوك المطعون ضده ، ذلك أنه متى كانت اللائحة الداخلية لأكاديمية الشرطة قد نظمت آثار الغياب عن الطوابير ، واعتبرت ذلك نحو ما تفيده عبارة المادة (١٩) المشار إليها ، أدخل الى عنصر المواظبة فإنه لا يصح أن يكون من شأن التأخير عن الطابور ، الذي لا يمكن أن يختلف في طبيعته عن الغياب عن الطابور كلية ، توقيع جزاء يتعلق بعنصر السلوك في حين أن اللائحة الداخلية ، على ما تفيد عبارة المادة (١٩) المشار إليها ، تقرر أن الغياب عن الطابور هو من الأمور المتعلقة بعنصر المواظبة ويكون أثر التغيب أو التخلف وحسب ، إلا أن القول بعكس ذلك يؤدي الى ازدواجية الجزاء وتعلقه في آن واحد بعنصر السلوك والمواظبة في حين أن المشرع عدل صراحة ، بما أتى به بالقانون رقم ٩٤ لسنة ١٩٧٦ المشار إليه عن إدماجهما ، وأفرد لكل من العنصرين ذاتية خاصة ، مما انعكس في اللائحة الداخلية لأكاديمية الشرطة ينفرد كل من العنصرين بتقدير خاص نهايته العظمى ٣٠ درجة والنهاية الصغرى ١٥ درجة وبالترتيب على ما تقدم ، فلا يكون صحيحا بحسب الظاهر ، ما تم من خصم ٤/١ درجة من درجات السلوك كأثر تبعي لتوقيع جزاء الحجز لمدة أسبوع يوم ١٧ من نوفمبر سنة ١٩٨٧ على نجو ما سبق بيانه ويكون مؤدى ما سبق ، أنه يتعين إضافة درجة كاملة تم خصمها دون سند من قانون من درجات السلوك الخاصة بالمطعون ضده وبالتالي فإنه لا يكون حاصلا على أقل من ١٥ درجة مما يضحى معه القرار الصادر بفصله من أكاديمية الشركة إعمالا لحكم البند (٧) من المادة (١٥) مخالفا بحسب الظاهر ، لصحيح حكم القانون الأمر الذي يتوافر معه ركن الجدية في طلب وقف تنفيذه . (الطعن رقم ٣٢٥٨ لسنة ٣٤ق جلسة ١٩٩٠/١/٦ س٣٥ ص٧٠٤)

ويخضع طلاب كلية الشرطة لقانون الأحكام العسكرية ، ويتولى محاكمتهم تأديبيا محكمة عسكرية تشكل بقرار من مدير الأكاديمية برئاسة نائب المدير المختص أو من يقوم مقامه وعضوية ضابطين يعينهما مدير الأكاديمية سنوياً

ويمثل الادعاء أمام المحكمة العسكرية ضابط يتم اختياره من مدير الأكاديمية سنوياً .

وقد نصت المادة (٢٠) من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٧٥ الخاص بإنشاء أكاديمية الشرطة على الجزاءات التي يجوز توقيعها على طلاب كلية الشرطة وهى :

١. التذكر على انفراد أو بحضور طلبة الفرقة أو طلبة القسم كله .

٢. التكليف بخدمات إضافية على ألا تتجاوز خمس خدمات في الشهر الواحد.

٣. الحرمان من الخروج أيام العطلات الأسبوعية والرسمية ويؤدي هذا الجزاء الى خصم ٤/١ درجة نن درجات السلوك عن كل أسبوع .

٤. الخصم من الدرجات المخصصة للسلوك أو المواظبة .

٥. الحجز على انفراد مدة لا تزيد على شهر ويترتب على هذه العقوبة خصم ٢/١ درجة من درجات السلوك عن كل يوم بما لا يجاوز خمسة عشر درجة

٦. حرمان ضابط الصف من درجته أو تنزيله الى درجة أدنى أو عزله .

٧. إلغاء الامتحان في مادة أو أكثر .

٨. الحرمان من التقدم للامتحان دور أو دورين بالنسبة لمواد الشرطة ومن التقدم لامتحان المواد القانونية كلها أو بعضها وفي جميع الأحوال يجوز اعتبار الحرمان بمثابة رسوب .

٩. الفصل من الأكاديمية .

وهذه العقوبة من أشد العقوبات لذلك لا توقع إلا في حالات معينة قد نصت عليها المادة (١٥) من القانون رقم ٩١ لسنة ١٩٧٥ وهى :

ثبوت عدم صلاحية الطالب خلال فترة الاختبار .

تغيب الطالب عن الدراسة مدة خمسة عشر يوما متتالية دون عذر مقبول .

فقد الطالب لأى شرط من شروط القبول بالأكاديمية .

رسوب الطالب بكلية الشرطة أكثر من مرة في السنة الدراسة الواحدة ويجوز لمجلس إدارة الأكاديمية منحه فرصة استثنائية في كلا من السنتين الدراسيتين النهائيتين بالأكاديمية .

الحكم على الطالب من المحكمة العسكرية المشار إليها في المادة (١٤) من هذا القانون .

فصل الطالب بناء على اقتراح مدير الأكاديمية لأسباب تتعلق بالصالح العام.

حصول الطالب على أقل من ٥٠% من درجات السلوك أو المواظبة .

وفي كل الأحوال يجوز لمن يفصل من طلبة كلية الشرطة استكمال دراسته في إحدى كليات الحقوق وفقاً للنظم المقررة .

الجهات التي تملك توقيع الجزاءات على طلاب كلية الشرطة :

فقد جاءت المادة (٢١) من قانون أكاديمية الشرطة رقم ٩١ لسنة ١٩٧٥ مبينة الجهات التي تملك توقيع العقوبات التأديبية على طلاب كلية الشرطة وهى :

١. المحكمة العسكرية وتملك توقيع كل العقوبات .

٢. مدير الأكاديمية ويوقع الجزاءات من ١-٧ .

٣. رئيس القسم ويوقع الجزاءات من ١-٦ بما لا يجاوز عشر درجات للخصم من درجة المواظبة والسلوك وخمسة عشرة يوما بالنسبة للحجز الانفرادي .

٤. وكيل القسم يوقع الجزاءات من ١-٦ بما لا يجاوز عشرة درجات بالنسبة للخصم من درجات المواظبة أو السلوك وعشرة أيام بالنسبة للحجز الانفرادي .

٥. الضباط من رتبة عميد ومساعدي كبير المعلمين ولهم توقيع الجزاءات من ١-٥ بما لا يجاوز خمسة أسابيع بالنسبة للحرمان من الخروج في العطلات الأسبوعية والرسمية وبما لا يجاوز سبعة درجات بالنسبة للخصم من السلوك ولا يجاوز سبعة أيام بالنسبة للحجز الانفرادي .

٦. الضباط من رتبة عقيد وقادو كتائب الطلبة ولهم حق توقيع الجزاءات من ١-٥ بما لا يجاوز أربعة أسابيع بالنسبة للحرمان من الخروج أيام العطلات الأسبوعية والرسمية وبما لا يجاوز ثلاث درجات تخصم من درجات السلوك وثلاثة أيام بالنسبة للحجز الانفرادي .

٧. الضباط من رتبة مقدم وقادة سرايا الطلبة ولهم توقيع الجزاءات من ١-٣ بما لا يجاوز ثلاثة أسابيع بالنسبة للحرمان من الخروج أيام العطلات الأسبوعية والرسمية .

٨. الضباط من رتبة الرائد ولهم توقيع الجزاءات من ١-٣ بما لا يجاوز أسبوعين بالنسبة للحرمان من الخروج أيام العطلات الأسبوعية والرسمية

٩. الضباط من رتبة نقيب ولهم توقيع الجزاءات من ١-٣ بما لا يجاوز أسبوع بالنسبة للحرمان من الخروج أيام العطلات الأسبوعية والرسمية .

١٠. الضباط من رتبتى الملازم أول والملازم ولهم توقيع الجزاءات من ١-٣ بما لا يجاوز الحرمان من الخروج مساء الخميس وصباح الجمعة من العطلات الأسبوعية وصباح الجمعة من العطلات الأسبوعية وصباح اليوم التالي من أيام العطلات الرسمية .

بعض القرارات الخاصة بطلبة كلية الشرطة :

ومن حيث إنه متى كان البادي من الأوراق أن المدعى حال كونه طالبا بكلية الشرطة بتاريخ ١٩٨٨/١/٢٥ وقبل التجائه ابتداء الى القضاء الإداري بتاريخ ١٩٨٨/٦/١ بالدعوى رقم ٤٤٥٢ لسنة ٤٢ القضائية أتى أفعالا وألفاظا غير لائقة تنبئ عن انحراف في طبعه ، وإصابته بالشذوذ الجنسي ، وهو ما شهد به كل من......... و......... الطالبين بالكلية في ذلك الوقت ، كما أقر المدعى نفسه – في التحقيق الذي أجرى معه بصحة الواقعة ، وإن أنكر إتيانه لبعض تلك الأفعال والألفاظ غير اللائقة ، وبتاريخ ١٩٩١/٥/١ أبلغ الطالب / .... المقيد بالفرقة الرابعة بالكلية ، إدارة الكلية بمحاولة المدعى مراودته عن نفسه والإتيان بتصرفات تتنافى مع كونه طالبا بكلية الشرطة ، كما أفادت إدارة مكافحة جرائم الآداب العامة بأن تحرياتها أسفرت عن أن المدعى معروف عنه بمنطقة سكنه بأنه مصاب بالشذوذ الجنسي

وأوردت بمذكرتها المرفقة بالأوراق بعض الواقعات التي تؤكد شذوذه في مسكنه وهذا كله ما يلقى ظلالا كثيفة من الشك على مسلك المدعى ، ويضعه موضع الريبة ، ومن ثم يكون القرار المطعون فيه فيما تضمنه من فصله من كلية الشرطة للصالح العام صادرا بحسب الظاهر من الأوراق مستندا الى صحيح سببه ، ومتفقا وأحكام القانون غير مرجح الإلغاء عند الفصل في الموضوع وينتفي بذلك ركن الجدية ويفتقد طلب وقف التنفيذ مقومات الحكم به ، مما يتعين القضاء برفضه . (الدعويان رقما ٧٤٣٨ ، ٦١٢٧ لسنة ٤٦ق جلسة ١٩٩٣/١/١٩)

ومن حيث أنه يبين من النصوص المتقدمة أن المشرع قد غاير في الحكم والشروط بين منح الأجانب حق الإقامة العادية أو الإقامة المؤقتة ، بحيث يعتبر صاحب إقامة مؤقتة كل من لا تتوافر في شأنه الشروط المتطلبة لمنح الإقامة الخاصة أو العادية ، كما منح وزير الداخلية سلطة تقديرية في إبعاد الأجانب بقرار منه ولم يقيدها إلا بالنسبة لصاحب الإقامة الخاصة حيث أوضح الأسباب التي يتعين أن يقوم عليها قرار الإبعاد الذي لا يصدر إلا بعد العرض على لجنة الإبعاد المشكلة وفقا لحكم المادة ٢٩ من القانون وموافقتها على الإبعاد ، وقد جرى قضاء هذه المحكمة على أن جهة الإدارة تتمتع في ممارسة الإبعاد بالنسبة لأصحاب الإقامة المؤقتة بسلطة تقديرية واسعة لا يحد منها أو يقيدها إلا أن يصدر قرارها بالإبعاد لأصحاب هذا النوع من الإقامة دون أن يكون مشوبا بالتعسف في استعمال السلطة أو الانحراف بها ، وهى في ذلك تخضع لرقابة القضاء الإداري شأنها شأن ما يصدر عنها من قرارات مبنية على سلطة تقديرية ، والأمر هنا مرده أن تقوم أمام الإدارة في اتخاذها لقرار الإبعاد اعتبارات جدية تجعل في إقامة الأجنبي في أمثال هذه الحالات ما يهدد أمن الدولة أو سلامة اقتصادها أو ينطوي على إخلال بالنظام العام أو الآداب العامة والصحة والسكينة العامة وغير ذلك من الاعتبارات التي تر ى معها الإدارة إبعاد الأجنبي صاحب الإقامة المؤقتة .

ومن حيث إن الثابت من الأوراق كتاب لواء دكتور مدير الإدارة العامة للشئون القانونية المؤرخ ١٩٨٨/٦/٥ أن الطاعن من أصحاب الإقامة المؤقتة ، وقد سبق أن أجريت تحريات بشأن اتجاره في العملات الأجنبية بأسعار السوق السوداء ، وقد ضبط بتاريخ ١٩٨٧/٦/٣ وهو يتعامل في النقد الأجنبي بالسوق السوداء ، وتحرر عن ذلك المحضر رقم ٥٨١ لسنة ١٩٨٧ حصر وارد مالية ، وصدر قرار السيد وزير الداخلية في ذات التاريخ بإنهاء إقامته وترحيله خارج البلاد درء النشاط الضار باقتصاد البلاد ، وتم تنفيذ القرار بتاريخ ١٩٨٧/٦/١٤ .

ومن حيث إن الثابت من ظاهر الأوراق – ودون مساس بطلب إلغاء القرار المطعون فيه – أن الطلبة الجدد المقبولين بكلية الشرطة في العام الدراسي ١٩٩٣/٩٢ انتظموا بالدراسة بالكلية اعتبارا من ١٩٩٢/١١/١٢ وبتاريخ ١٩٩٣/٣/١٢ أعد قائد الكتيبة الأولى بالكلية تقريرا بشأن صلاحية الطلبة الجدد المقبولين في العام الدراسي ٩٣/٩٢ انتهى فيه الى أنه ثبت من خلال معايشة الطلبة ومتابعة حالاتهم الصحية والنظامية والخلقية خلال مدة الاختيار صلاحيتهم جميعا للاستمرار بالكلية عدا الطالب .... (نجل المدعى) حيث ثبت من خلال المتابعة الدقيقة لسلوكه وتصرفاته عدم استواء شخصيته النظامية والعسكرية وارتكابه العديد من المخالفات التي تدل على اعوجاج طبعه وتؤكد تدني خلقه حيث دأب على عدم تنفيذ أوامر ضباط صف الطلبة ومخالفة قواعد الضبط والربط وادعاء المرض أثناء التدريب وق جوزى عن تكرار المخالفة بالحجز أسبوعا بالكلية وتعمده إتلاف أثاث الكلية وقد جوزى عن تلك الواقعة بالحجز أسبوعا ، بالكلية وعدم استيعابه للتدريبات العسكرية فضلا عن سوء سلوكه وغلطته في التعامل مع قرنائه .

ومن حيث إنه بتاريخ ١٩٩٣/٣/١٣ وافق مدير الكلية على ما جاء بهذه المذكرة وعلى عرضها على لجنة قبول الطلبة الجدد بالكلية لممارسة اختصاصها المقرر في تقرير صلاحية الطلاب ، وإذ عرضت حالة نجل المدعى على اللجنة المذكورة قررت عدم صلاحيته للاستمرار بالكلية وعليه صدر القرار المطعون فيه بتاريخ ١٩٩٣/٤/١٧ .

ومن حيث إن الثابت مما تقدم أن جهة الإدارة بما لها من سلطة تقديرية قررت في ضوء متابعتها لحالة نجل المدعى وسلوكه أثناء فترة الاختيار عدم صلاحيته للاستمرار بالكلية .

ومن حيث إن المدعى لم ينكر ما نسبته الكلية لنجله في ردها على الدعوى واكتفى في عريضة دعواها بوصم قراره بسوء استعمال السلطة ، وهو ما خلت الأوراق مما يؤيده ومن ثم يكون القرار المطعون فيه قد صدر – بحسب الظاهر من الأوراق – محمولا على سببه المبرر له . (الدعوى رقم ٥٧٢٨ لسنة ٤٧ق جلسة ١٩٩٣/١١/٣٠)

١٢-تأديـــب العمـــد والمشـــايـــخ:

جاءت المادة الثالثة من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧٨ المعدل بالقانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٩٤ الخاصة بتنظيم طوائف العمد تحدد شروط ترشيح العمد والمشايخ وحصرتها في :

- بالنسبة للعمد يشترط أن يكون مصري ومقيد بجدول انتخابات القرية التابع لها وأن يجيد القراءة والكتابة وألا تقل ملكيته من الأرض الزراعية عن خمسة أفدنة أو أن يكون له دخل ثابت كالمرتبات أو المعاشات أو دخل من ممتلكات أيا كان توعها على ألا يقل الدخل عن ثلاثمائة جنيه شهريا .

- وبالنسبة للمشايخ فيشترط أن يكون مصري وأن يكون مقيد بجدول انتخابات القرية التابع لها وأن يجيد القراءة والكتابة وأن يكون حائزا لأرض زراعية ملكا أو إيجار أيا كانت مساحتها ، أو أن يكون له دخل ثابت لا يقل عن مائة جنيه شهريا .

ويرفع قرار ترشيح العمدة الى لجنة وزارية ثلاثية يصدر بتشكيلها قرار من رئيس مجلس الوزراء وتتولى هذه اللجنة بحث أوراق المرشحين لاختيار أحدهم ثم يصدر قرار من وزير الداخلية بتعيينه .

فإذا تم تعيين عمدة القرية وكان من الموظفين العاملين بالدولة فيحق له الاحتفاظ بوظيفته طوال مدة شغله العمودية فيكون متفرعا لعمله كعمدة وفي ذات الوقت متمتعا بجميع مميزات وظيفته الأصلية حيث يتقاضى مرتبها والبدلات المقررة لها من جهة عمله الأصلية .

أما بالنسبة للشيخ فيتم رفع قرار اللجنة الثلاثية بتعيينه الى وزير الداخلية لاعتماده ، وله وحده حق تعيين الشيخ أو رفض تعيينه ويعد قراره قرار نهائي .

وبمجرد تعيين العمدة أو الشيخ فعليهما الالتزام بواجبات الوظيفة وأى إخلال أو تقصير يستوجب عقوبة تأديبية :

فقد جاءت الفقرة الثانية من المادة (٢٣) من القانون رقم ٥٨ لسنة ١٩٧٨ المعدل بالقانون رقم ٢٦ لسنة ١٩٩٤ متضمنة أن تقصير العمدة أو الشيخ أو إهمالهما في القيان بواجبات الوظيفة أو ارتكاب ما يخل باعتباره ، يجعل لمدير الأمين التابع له العمدة أو الشيخ الحق في مجازاتها تأديبيا بالإنذار أو بغرامة تأديبية تخصم من المكافأة الشهرية التي لا تزيد عن ٢٥ جنيها إلا أنه لا يجوز له مجازاتها تأديبيا إلا بعد سماع أقوالهما .

كما أعطت الفقرة الثالثة من المادة السابقة لمساعد وزير الداخلية المختص ومدير الأمن إذا كانت المخالفة التي ارتكبها أيهما تستوجب عقوبة أكثر من عقوبة الإنذار أو الخصم من مكافأته الحق في إحالة الأوراق الى لجنة العمد والمشايخ على أن يتضمن قرار الإحالة وصف التهمة أو التهم المنسوبة الى العمدة أو الشيخ مع بيان لأدلة ثبوتها في حقهما ، وإذا تأكدت اللجنة من ثبوت التهمة في حق المخالف فيحق لها توقيع عقوبة الإنذار أو الغرامة التأديبية وتخصم من المكافأة الشهرية بما لا يجاوز مائة جنيه أو الفصل من الوظيفة .

ويبلغ وزير الداخلية بالقرارات التأديبية التي تصدرها لجنة العمد والمشايخ وذلك خلال أسبوعين من تاريخ صدورها للنظر في اعتمادها ، وللوزير الحق في إلغاء الجزاء أو تعديله بالتشديد أو التخفيف .

ولمدير الأمن الحق في وقف العمدة أو الشيخ عن أعمال وظيفته إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك على ألا تتجاوز مدة الوقف ثلاثة أشهر .

وإذا رأى مدير الأمن مد مدة الوقف فعليه إحالة العمدة أو الشيخ الى لجنة العمد والمشايخ لتقوم بالنظر في مد الوقف الى ما يزيد على ثلاث أشهر .

١٣-تـأديــب الـمـأذونيــــن:

يحدد وزير الداخلية لكل جهة مأذون أو أكثر ، وتتولى دائرة الأحوال الشخصية بالمحكمة الابتدائية النظر في تقسيم المأذونيات وإجراء امتحان للمرشحين للمأذونية وتأديبهم .

الشروط الواجب توافرها فيمن يعين بوظيفة المأذون :

فقد أوضحت المادة الثالثة من لائحة المأذونين الشروط التي يتعين توافرها فيمن يعين بوظيفة المأذون وحصرتها في عدة شروط وهى : أن يكون مصريا مسلما ومتمتعا بالأهلية المدنية وألا يقل سنه عن إحدى وعشرين سنة ميلادية وأن يكون حسن السمعة ولم تصدر ضده أية أحكام قضائية أو تأديبية ماسة بالشرف أو النزاهة وأن يكون حائزا على شهادة التخصص أو شهادة العالمية أو شهادة الدراسة العليا .

ويرشح المأذون من أهل الجهة المراد التعيين فيها أو النقل إليها ، ويتم الترشيح بناء على طلب عشرة أشخاص على الأقل مسلمين من أهالي المدينة التي يراد التشريح لمأذونيتها .

وفي حالة خلو المأذونية أو إنشاء مأذونية جديدة يعلن عن فتح باب الترشيح فيها ويعلن عن ذلك بالمحكمة الجزئية التي تتبعها جهة المأذونية كما يعلق الإعلان على باب العمدة أو الشيخ أو المقر الإداري الذي يقع بدائرة المأذونية ويتم الإعلان لمدة ثلاثة أشهر .

وإذا لم يقوم أحد من أهل هذه الجهة بترشيح نفسه فإنه يقبل ترشيح آخر من غير أهل تلك الجهة .

ويتم تقديم طلبات التشريح الى قلم كتاب المحكمة الجزئية فتقوم بتقييدها في دفتر مسلسل الأرقام .

ويتم عمل امتحان للمرشحين ويختار الحاصل على أعلى الدرجات لشغل وظيفة المأذون ويصدر قرار تعيينه من دائرة الأحوال الشخصية بالمحكمة الابتدائية على أن يكون هذا القرار مصدق من وزير العدل

ولا يجوز للمأذون أن يجمع بين المأذونية وأى وظيفة حكومية أو أى عمل لا يتفق مع عمل المأذونية .

ويكون للمأذون مقر ثابت في الجهة التي عين فيها ولا يجوز له الغياب عن هذه الجهة أكثر من ثلاثة أيام إلا بموافقة قاضي المحكمة الجزئية ، وفي هذه الحالة تسلم الدفاتر الموجودة معه لمأذون آخر يقوم بعمله حتى يعود .

ولكل مأذون ملف خاص به موجود بالمحكمة الجزئية التابع لها جهة المأذونية يتضمن هذا الملف طلبات الأجازة والترخيص بها والإخطارات المرسلة إليه عند غيابه وكل ما يتعلق بالشكاوى والتحقيقات والقرارات الجزائية إن وجدت .

كيفية تأديب المأذونين :

إذا اتهم المأذون في جناية أو جنحة مخلة بالشرف فيكون لدائرة الأحوال الشخصية بالمحكمة الابتدائية الحق في وقف المأذون عن عمله حتى يفصل في التهم المنسوبة إليه .

بخلاف ذلك يحق لرئيس المحكمة الجزئية أو الكلية بحسب الأحوال أن يقوم بتوقيع عقوبة الإنذار للمأذون المخالف ، لكن إذا كانت المخالفة تستوجب عقوبة أشد من الإنذار فيتعين عليه إحالة الأمر الى دائرة الأحوال الشخصية بالمحكمة الابتدائية باعتبارها صاحبة الاختصاص الأصيل في تأديب المأذون .

ويجب على دائرة الأحوال الشخصية إخطار المأذون للحضور أمامها لسماع أقواله والاطلاع على التحقيقات التي أجريت في غيبته .

ويجوز لها وقف المأذون احتياطيا عن عمله أثناء التحقيق إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك .

العقوبات التي يجوز توقيعها على المأذون :

العقوبات التي يجوز توقيعها على المأذون كما عددتها المادة (٤٣) من لائحة المأذونين هى : (الإنذار – الوقف لمدة لا تقل عن شهر ولا تزيد عن ستة أشهر – العزل)

والقرارات الصادرة بعقوبة الوقف عن العمل أو الإنذار نهائية وبالتالي لا يجوز الطعن فيها .

أما القرارات الصادرة بعقوبة العزل فيجب عرضها على وزير العدل للتصديق عليها وله وحده حق تعديلها بتشديدها أو تخفيضها أو حتى إلغائها .

١٤- تأديـب أعضـاء النيـابـة العـامـة:

فإخلال عضو النيابة العامة بواجبات وظيفته أياً كانت درجة الإخلال يعرضه للمحاكمة التأديبية .

ويملك وزير العدل والنائب العام حق توجيه التنبيه لعضو النيابة الذي يخل بواجبات وظيفته وذلك إذا كان هذا الإخلال بسيطا ويستوي في ذلك أن يكون التنبيه شفويا أو كتابيا .

ويملك عضو النيابة الحق في الاعتراض على هذا التنبيه على أن يكون هذا الاعتراض مكتوبا ويقدم الى اللجنة المنصوص عليها في الفقرة الثانية من المادة (٦) من القانون رقم ٨٢ لسنة ١٩٦٩ الخاص بالمجلس الأعلى للهيئات القضائية ويتم ذلك خلال أسبوع من تاريخ إبلاغ العضو بالتنبيه .

فتقوم اللجنة المقدم إليها الاعتراض بإجراء التحقيق بشأن الواقعة التي استوجب تنبيه العضو وبعد الانتهاء من التحقيق يجوز لها أن تؤيد التنبيه أو تعتبره كأن لم يكن وفي كل الأحوال عليها إبلاغ قرارها الى وزير العدل .

وفي حالة استمرار العضو في ارتكابه للمخالفة التي كانت محلا للتنبيه يتم إقامة الدعوى التأديبية ضده ويقوم بتقديمها النائب العام بناء على طلب الوزير .

فيلاحظ من ذلك أن عضو النيابة إذا أخل بواجبات وظيفته ولم يتقدم وزير العدل بطلب الى النائب العام لإقامة الدعوى التأديبية فلا يملك النائب العام إقامة هذه الدعوى دون طلب من الوزير .

مجلس تأديب أعضاء النيابة العامة :

أرجعت المادة (١٢٧) من قانون السلطة القضائية تشكيل مجلس تأديب أعضاء النيابة على اختلاف درجاتها الى أنه هو ذات التشكيل لمجلس تأديب القضاة المشار إليه في المادة (٩٨) من قانون السلطة القضائية والتي تضمنت تشكيل مجلس التأديب برئاسة رئيس محكمة النقض وعضوية أقدم ثلاثة من رؤساء محاكم استئناف بالإضافة الى أقدم ثلاثة من مستشاري محكمة النقض .

العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على أعضاء النيابة :

نصت المادة (١٢٨) من قانون السلطة القضائية على أن " العقوبات التأديبية التي يحكم بها على أعضاء النيابة هى العقوبات ذاتها التي يجوز الحكم بها على القضاة " وهى اللوم والعزل .

ويملك وزير العدل أو النائب العام حق وقف عضو النيابة عن عمله حتى الإشهاد من التحقيق .

والقرارات الصادرة من مجلس التأديب قرارات نهائية وباتة لا يجوز الطعن فيها.

١٥-تـأديـب العاملين بالمحـاكـم والنيـابـات:

حصرت المادة (١٣١) من قانون السلطة القضائية أعوان القضاء في ستة طوائف هم : المحامون – الخبراء – أمناء السر – الكتبة – المحضرون – المترجمون .

لكننا سنقتصر على ثلاثة طوائف وهم الخبراء والكتبة والمحضرون .

أولاً : الخبـــراء

ندب الخبراء : إذا كان القاضي يلتزم بالفصل في المنازعات المطروحة عليه وإلا عد منكرا للعدالة ، ومع ذلك فإن بعض المنازعات التي قد يعرض أمرها عليه ما يتعلق أو يتصل بمسائل علمية أو فنية دقيقة بعيدة عن المجال الأصيل لثقافة القاضي والذي لا يشترط فيه سوى العلم بالقانون ، كالطب والهندسة والمحاسبة والخطوط وغيرها .

لذلك وتوفيقا بين دقة تفهم بعض المنازعات وضرورة الفصل فيها ، فإن القانون يجيز للمحكمة عند الاقتضاء سواء من تلقاء نفسها أو بناء على طلب الخصوم الحكم بندب خبير واحد أو ثلاثة ، لمعاونتها فيما يعرض عليها من مسائل علمية أو فنية للوقوف على كنهها حتى تتمكن من الفصل في الدعوى . (م١٣٥ من قانون الإثبات) .

ويتعين على الخبير أن يقدم تقريرا موقعا منه بنتيجة أعماله ورأيه والأوجه التي استند إليها بإيجاز ودقة والقصد من ذلك هو تمكين المحكمة من أن تلم بكل التفاصيل عند الاطلاع على نتيجة أعماله .

وعند انتهاء الخبير من أداء مأموريته عليه أن يودع تقريره ومحاضر أعماله قلم الكتاب ويودع كذلك جميع الأوراق التي سلمت إليه .

وعملا على سرعة الفصل في الدعوى ، فإنه يجوز للخبير متى كان موطنه بعيدا عن المحكمة المنظورة أمامها الدعوى أن يودع تقريره وملحقاته قلم كتاب أقرب محكمة له ، وعلى هذه المحكمة إرسال الأوراق المودعة الى المحكمة التي تنظر الدعوى.

وعلى الخبير أن يخبر الخصوم بهذا الإيداع في الأربع والعشرين ساعة التالية لحصوله وذلك بكتاب مسجل ولا يترتب البطلان على عدم إخطار الخبير للخصوم بإيداع التقرير .

فإذا لم يودع الخبير تقريره في الأجل المحدد في الحكم الصادر بتعيينه ، وجب عليه أن يودع قلم الكتاب قبل انقضاء ذلك الأجل مذكرة يبين فيها ما قام به من الأعمال والأسباب التي حالت دون إتمام مأموريته وفي الجلسة المحددة لنظر الدعوى إذا وجدت المحكمة في مذكرة الخبير ما يبرر تأخيره منحته أجلا لإنجاز مأموريته وإيداع تقريره .

فإن لم يكن ثمة مبرر لتأخره حكمت عليه المحكمة بغرامة لا تزيد عن مائة وخمسين جنيها ، ومنحته أجلا آخر لإنجاز مأموريته وإيداع تقريره أو استبدلت به غيره وألزمته برد ما يكون قد قبضه من الأمانة الى قلم الكتاب ، وذلك بغير إخلال بالجزاءات التأديبية والتعويضات إن كان لها وجه . (م ١٥٢ إثبات)

واحتراما لحقوق الدفاع يجوز للخصم – الذي التقرير ضد مصلحته – أن يطلب استدعاء الخبير لمناقشته في التقرير الذي قدمه للمحكمة ، مع ملاحظة أن إجابة طلب الخصم مناقشة الخبير ليست حقا له يتحتم على المحكمة لإجابته إليه ، بل هى صاحبة السلطة في تقرير ما إذا كان هذا الإجراء منتجا أو غير منتج في الدعوى. (نقض مدني جلسة ١٩٥١/٤/١٦ ، الطعن رقم ١٨٨ لسنة ١٩ق)

فإذا قررت المحكمة باستدعاء الخبير بناء على طلب الخصم ، فلهذا الخصم أن يقدم من الدفاع والأدلة ما يفند به هذا التقرير ليحمل المحكمة على الاعتماد عليه في حكمها ، فيبين لها موضع الخطأ في البيانات أو الخطأ في الرأى أو عدم اتفاق النتيجة التي وصل إليها الخبير مع المباحث التي أجراها ، وتجرى المناقشة علنا بالجلسة ككل دفاع يبديه الخصوم في القضية .

وقد ترى المحكمة من تلقاء نفسها ضرورة حضور الخبير لمناقشته في نقطة مبهمة في تقريره ، ولها في سبيل ذلك ن توجه إليه من تلقاء نفسها ، أو على بناء طلب الخصم ما تراه من الأسئلة ويكون مفيدا في الدعوى .

في المقابل فإنه يجوز لمن جاء التقرير في مصلحته أن يدلل على صحة مزاعمه أو دفاعه بما تضمنه هذا التقرير من المباحث والحجج والآراء ، وما وصل إليه الخبير من نتائج ، وما اشتمل عليه محضر الأعمال من الأقوال والملاحظات وشهادة الشهود ، ويفسر ما غمض من عبارات التقرير بما يتفق مع مصلحته ويدحض العبارات التي تتعارض مع هذه المصلحة .

وفي ضوء المطاعن المقدمة من الخصوم في تقرير الخبير يكون لمحكمة الموضوع أن تعيد المأمورية الى الخبير ليتدارك ما تبينه له من وجوه الخطأ أو النقص في عمله أو بحثه ، ولها أن تعهد بذلك الى خبير آخر أو الى ثلاثة خبراء ، ولهؤلاء أن يستعينوا بمعلومات الخبير السابق . (م١٥٤ إثبات)

مدى إلزام رأى الخبير لمحكمة الموضوع :

تنص المادة (١٥٦) من قانون الإثبات على أن رأى الخبير لا يقيد المحكمة ، فلها أن تأخذ بتقرير الخبير كله ، كما لها أن تأخذ ببعض ما جاء به وتطرح بعضه ، إذ هى لا تقضي إلا على أساس ما تطمئن إليه فيه ، وذلك أن تقرير الخبير لا يعدو أن يكون دليلا في النزاع يخضع لمطلق تقدير قاضي الموضوع ، فله أن يأخذ منه ما شاء وله أن يخلفه ، إذ هو الخبير الأعلى في الدعوى ورأيه هو القول الفصل في الأمور التقديرية التي لا تستلزم بحثا فنيا متعمقا يقتضي التخصيص ، ولا رقابة عليه في ذلك من محكمة النقض متى أقام قضاءه على أسباب سائغة تكفي لحمله . (الطعن رقم ١٠٣٨ لسنة ٥٠ق جلسة ١٩٨٤/٣/٢٦)

رد الخبراء وتأديبهم :

إذا كان الخبير هو عون القاضي يبسط له الرأى ، ويضع تحت تصرفه معارفه وتجاربه ، ولما كانت الخبرة ولا تزال الوسيلة التي يستعين بها القضاء في كشف ما خفى من الأمور إلا أن هذا العوم ينقلب خطرا إذا ما التوى به الغرض أو ما شابه الميل أو الهوى .

ولهذا كان لزاما على المشرع أن يضفى على مهمة الخبير من الأسباب ما يصونها ويعززها ويمكن لها من أمرها ، ويزداد الحرص على ذلك والتشبث به ، إذا لوحظ أن أعمال الخبرة وحاجة القضاء إليها قد تطورت باتساع ميادين الحياة وانبساط آفاقها . (المذكرة الإيضاحية لمشروع قانون تنظيم الخبرة أمام جهات القضاء للمرسوم ٦٩ لسنة ١٩٥٢)

وتأكيدا لذلك يجوز رد الخبير إذا توافر سببا من أسباب الرد الواردة في المادة ١٤١ من قانون الإثبات ، كما يجوز تأديب الخبير إذا خرج على موجبات وظيفته ، فضلا عن ذلك فإنه لا يجوز لخبراء وزارة العدل ومصلحة الطب الشرعي الجمع بين وظائفهم ومزاولة التجارة أو أية وظيفة أو عمل لا يتفق وكرامتهم واستقلالهم في العمل . (م١/٤٤ من المرسوم بقانون ٩٦ لسنة ١٩٥٥)

ثانيا : الكتبـــة:

هم طائفة من الموظفين العموميين التابعين لوزارة العدل ، ويشترط فيمن يعين كاتبا الشروط الواجب توافرها للتوظف في الحكومة ، عدا شرط الامتحان المقرر لشغل الوظيفة ، وعلى ألا يقل المؤهل عند التعيين عن الشهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها ، كما يجوز تعيين الحاصل على ليسانس الحقوق للقيام بأعمال الكاتب إلا أنه يطلق عليهم في هذه الحالة (أمناء السر) .

ويعفى المعينون في هذه الحالة من شرط الامتحان سواء عند التعيين أو عند الترقية . (م٢/١٣٩ من قانون السلطة القضائية)

ولا يجوز للكتبة أن يباشروا عملا يدخل في حدود وظائفهم في الدعاوى الخاصة بهم ، أو بازدواجهم أو أقاربهم أو أصهارهم للدرجة الرابعة وإلا كان العمل باطلا . (م٢٦ من قانون المرافعة)

كما لا يجوز لكتبة المحاكم أن يشتروا بأسمائهم ولا باسم مستعار ، الحق المتنازع فيه كله أو بعضه ، إذا كان النظر في النزاع يدخل في اختصاص المحكمة التي يباشرون أعمالهم في دائرتها ، وإلا كان البيع باطلا . (م٤٧١ مدني)

ويقوم الكتبة بقيد الدعاوى وتقدير الرسوم القضائية وتحصيلها وحضور الجلسات وكتابة الأحكام ووضع الصيغ التنفيذية عليها .

ثالثا : المحضـــرون :

المحضرون هم طائفة من الموظفين العموميين ، وهم لا يوجدون إلا بالمحاكم الابتدائية ، وينتظم هؤلاء في إدارة خاصة توجد بكل محكمة ابتدائية يطلق عليها اسم (قلم المحضرين) ولهذه الإدارة فروع بالمحاكم .

ويشترط فيمن يعين محضراً ذات الشروط المطلوب توافرها فيمن يعين كاتبا . (م١٤٨ من قانون السلطة القضائية) ، ويجوز تعيين الحاصل على إجازة في الحقوق محضرا ، ويحمل في هذه الحالة لقب (معاون قضائي للتنفيذ) .

ويقوم المحضرون بإعلان الأوراق القضائية وإجراء الحجوز التحفظية وتنفيذ الأحكام والسندات التنفيذية الأخرى .

ويلتزم المحضر عند القيان بعمله بموجبات وظيفته ، فلا يجوز للمحضر القيام بعمل مما يدخل في حدود وظيفته وذلك في دعوى خاصة به أو بزوجته أو بأقربائه وأصهاره الى الدرجة الرابعة ، كما لا يجوز له أن يشتري باسمه أو باسم مستعار الحق المتنازع فيه كله أو بعضه إذا كان الحق المتنازع فيه يدخل في اختصاص المحكمة التي باشر فيها عمله وإلا كان العمل باطلا . (م٤٧١ مدني)

تأديب الخبراء والكتبة والمحضرون :

فهم باعتبارهم من العاملين بالمحاكم والنيابات فتقام الدعوى التأديبية ضدهم بناء طلب رئيس المحكمة أو رئيس النيابة بحب الأحوال .

وتقام الدعوى التأديبية ضدهم نظرا لخروجهم عن واجبات الوظيفة يستوي في ذلك وقوع المخالفة داخل دور القضاء أو خارجها .

فقد نصت المادة (١٦٥) من قانون السلطة القضائية على أنه " من يخل من العاملين بالمحاكم بواجبات وظيفة أو يأتي ما من شأنه أني يقلل من الثقة اللازم توافرها في الأعمال القضائية أو يقل من اعتبار الهيئة التي ينتمي إليها سواء كان ذلك داخل دور القضاء أو خارجها تتخذ ضده الإجراءات التأديبية"

ويجب في جميع الأحوال أن تتضمن عريضة الدعوى التأديبية على بيان التهم المنسوبة الى العامل المحال للتأديب وأدلة الاتهام واليوم المحدد للمحاكمة .

ويجوز للمتهم الحضور بنفسه أو أن يوكل محاميا للدفاع عنه .

العقوبات التأديبية الموقعة عليهم :

نصت المادة (١٦٦) من قانون السلطة القضائية على أنه " لا توقع العقوبات إلا بحكم من مجلس التأديب ومع ذلك فالإنذار أو الخصم من المرتب يجوز أن يكون بقرار من رؤساء المحاكم بالنسبة الى الكتاب والمحضرين والمترجمين ومن النائب العام ومن رؤساء النيابات بالنسبة الى كتاب النيابات ولا يجوز أن يزيد الخصم في المرة الواحدة على مرتب خمسة عشر يوما ولا يزيد على ثلاثين يوما في السنة الواحدة " .

١٦-تأديــب أعضــاء مجلــس الدولــة:

مجلس الدولة هيئة قضائية مستقلة ، ويختص بالفصل في المنازعات الإدارية وفي الدعاوى التأديبية ، ويحدد القانون اختصاصاته الأخرى .

ويتكون مجلس الدولة من :

١- القسم القضائي ٢- قسم الفتوى ٣- قسم التشريع

ويشكل المجلس من رئيس ، ومن عدد كاف من نواب الرئيس والوكلاء والمستشارين ، ومن المستشارين المساعدين والنواب والمندوبين .

ويلحق بالمجلس مندوبون مساعدون وتسري عليهم الأحكام الخاصة بالمندوبين عدا شرط الحصول على دبلومين من دبلومات الدراسات العليا .

كما نصت المادة الثالثة على أن " يؤلف القسم القضائي من :

١- المحكمة الإدارية العليا ٢- محكمة القضاء الإداري

٣- المحاكم الإدارية ٤- المحاكم التأديبية

٥- هيئة مفوضي الدولة

ويتكون قسم الفتوى من إدارات مختصة لرئاسة الجمهورية ورئاسة مجلس الوزراء والهيئات العام ، ويرأس كل إدارة منها مستشار أو مستشار مساعد ، ويعين عدد الإدارات وتحدد دوائر اختصاصاتها بقرار من الجمعية العمومية للمجلس .

وتختص الإدارات المذكورة بإبداء الرأى في المسائل التي يطلب الرأى فيها من الجهات المبينة في الفقرة الأولى ، ويفحص التظلمات .

ويشكل قسم التشريع من أحد نواب رئيس المجلس ، ومن عدد كاف من المستشارين والمستشارين المساعدين ، ويلحق به نواب ومندوبون .

وتشكل الجمعية العمومية لقسمى الفتوى والتشريع برئاسة نائب رئيس المجلس وعضوية نواب رئيس المجلس بقسمى الفتوى والتشريع ورؤساء إدارات الفتوى .

ولا يرخص لأعضاء المحاكم في أجازات في غير العطلة القضائية إلا لمن قام منهم بالعمل خلالها ، وكانت حالة العمل تسمح بذلك ، ومع هذا يجوز الترخيص في أجازات لظروف استثنائية في الحدود التي تقررها القوانين واللوائح الخاصة بأجازات العاملين المدنيين بالدولة .

والمشرع في قانون مجلس الدولة قد أورد تنظيما يكاد يكون شاملا لأجازات الأعضاء إلا أنه لن يستبعد الرجوع الى ما هو منصوص عليه في قانون العاملين المدنيين بالدولة باعتباره الشريعة العامة في هذا الشأن وبما لا يتعارض مع طبيعة العمل بمجلس الدولة ، وذلك طبقا لما أشارت إليه المادة (١٠٧) . (فتوى كلف رقم ٣٩٨/٦/٨٦ جلسة ١٩٨٩/٤/٥).

١٧-تأديب أعضاء مجلس الدولة :

تتفق المحاكمة التأديبية لأعضاء مجلس الدولة مع المحاكمة التأديبية للقضاة في الأمور التالية :

١. حضور العضو جلسات المحاكمة بشخصه أو يوكل من ينيب عنه من أعضاء مجلس الدولة ، إلا إذا طلب مجلس التأديب حضور العضو شخصيا فعليه تنفيذ ذلك .

٢. سرية المحاكمة التأديبية .

٣. العضو آخر من يتكلم .

٤. الحكم الصادر في الدعوى التأديبية يكون مسبب ويصدر في جلسة سرية

٥. الحكم الصادر نهائي وغير قابل للطعن .

وقد نصت المادة (١١٢) من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ على تشكيل مجلس تأديب أعضاء مجلس الدولة والذي يتكون من رئيس مجلس الدولة وعضوية أقدم ستة من نواب رئيس المجلس .

وفي حالة غياب رئيس المجلس يحل محله أقدم نائب من النواب الستة وإذا غاب أحد النواب حل محله النائب الذي يليه في الأقدمية وهكذا .

ويجوز لمجلس التأديب إصدار الأمر يإيقاف العضو المحال للمحاكمة التأديبية عن عمله حتى تنتهي المحاكمة على أنه لا يترتب على وقف العضو المحال للمحاكمة وقف مرتبه إلا إذا قرر ذلك مجلس التأديب .

العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على أعضاء مجلس الدولة :

والعقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على أعضاء مجلس الدولة ، كما حصرتها المادة (١٢٠) من قانون مجلس الدولة هى : (اللوم - التنبيه)

ويلاحظ من هذه المادة أن العقوبات التي تنفذ على أعضاء مجلس الدولة هى ذاتها التي يخضع لها القضاة .

انقضاء الدعوى التأديبية :

الدعوى التأديبية بالنسبة لأعضاء مجلس الدولة تنقضي وفقا لنص المادة ١١٧ من القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٢ لأحد سببين : أولهما : استقالة العضو ، وثانيهما: إحالة العضو الى المعاش .

إلا أنه لا تأثير لانقضاء الدعوى التأديبية على الدعوى الجنائية أو المدنية الناشئة عن الواقعة ذاتها والتي ارتكبها عضو مجلس الدولة .

١٨-تأديــب أعضــاء النيــابــة الإداريــة :

لقد نظم القانون رقم ١١٧ لسنة ١٩٥٨ والمعدل بالقانون رقم ١٢ لسنة ١٩٨٩ هيئة النيابة الإدارية :

وقد أعطى المادة (٤٠) مكرر من القانون سالف الذكر الحق لكل من وزير العدل ورئيس هيئة النيابة الإدارية في توجيه التنبيه لعضو النيابة إذا أخل بواجبات وظيفته ويستوي في ذلك أن يكون التنبيه شفويا أو كتابيا .

و لعضو النيابة الحق في الاعتراض على هذا التنبيه ويقدم الاعتراض الى المجلس الأعلى للنيابة الإدارية خلال أسبوع من إبلاغ العضو بالتنبيه .

ويملك المجلس الأعلى للنيابة الإدارية الحق في التحقيق عن الواقعة محل التنبيه وبعد الانتهاء من التحقيق إما أن يأيد التنبيه أو يعتبره كأن لم يكن وإذا استمرت العضو في ارتكاب المخالفة بعد التنبيه رفعت عليه دعوى .

وتقام الدعوى التأديبية من وزير العدل بنفسه أو بناء على طلب رئيس هيئة النيابة الإدارية .

ولا يتم رفع هذه الدعوى إلا بعد إجراء التحقيق ، ويجب أن تكون مشتملة على التهمة والأدلة المؤيدة لها .

وقد أوضحت المادة (٤٠) من القانون رقم ١٢ لسنة ١٩٨٩ أن هناك مجلس تأديب واحد يختص بتأديب جميع أعضاء النيابة على اختلاف درجاتهم وهذا المجلس يشكل من رئيس الهيئة وعضوية أقدم ستة من النواب وعند غياب أحدهم يحل محله العضو الأقدم فالأقدم من النواب ثم الوكلاء العامين ويختص المجلس بإجراء التحقيقات التي يرى أنها ضرورية للوقوف على حقيقة اتهام العضو .

ويملك مجلس التأديب وقف العضو عن عمله على اعتبار أنه في أجازة حتمية لحين انتهاء التحقيق .

العقوبات التأديبية :

العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على أعضاء النيابة العامة كما حددتها المادة (٣٩) من قانون النيابة الإدارية رقم ١٢ لسنة ١٩٨٩ وهى : (الإنذار – اللوم – العزل)

ويصدر القرار بالجزاء التأديبي في جلسة سرية ، ويجوز الطعن في القرار الصادر أمام المحكمة الإدارية العليا خلال ٦٠ يوما من تاريخ صدوره .

انقضاء الدعوى التأديبية :

تنقضي الدعوى التأديبية لأعضاء النيابة الإدارية بذات الأسباب التي تنقضي بها الدعوى التأديبية بالنسبة للقضاة وأعضاء النيابة العامة وأعضاء مجلس الدولة .

وهى : - استقالة العضو

إحالة العضو الى المعاش

إلا أن انقضاء الدعوى التأديبية ، لا أثر له على الدعوى الجنائية أو المدنية الناشئة عن نفس الواقعة المحال بسببها العضو الى التأديب .

١٩-تأديب أعضاء هيئة قضايا الدولة :

تشكل هذه الهيئة من رئيس وعدد كاف من نواب الرئيس والوكلاء والمستشارين والمستشارين المساعدين من الفنيين (أ ، ب) والنواب والمحامين والمندوبين والمندوبين المساعدين .

وتنوب هذه الهيئة عن الدولة بكافة شخصياتها الاعتبارية العامة فيما يرفع منها أو عليها من قضايا لدى المحاكم على اختلاف أنواعها ودرجاتها ، ولدى الجهات الأخرى التي خولها القانون اختصاصا قضائيا وتسلم إليها صور الإعلانات الخاصة بصحف الدعاوى وصحف الطعون والأحكام المتعلقة بتلك الجهات ما اتصل منها بجهة القضاء العادي أو جهة القضاء الإداري أو أى هيئة قضائية أخرى .

وتنص المادة (٣١) من القانون رقم ٧٥ لسنة ١٩٦٣ الخاص بتنظيم هيئة قضايا الدولة على أنه " استثناء من أحكام قانون موظفي الدولة ، وقوانين المعاشات لا يترتب على استقالة أعضاء هيئة القضايا سقوط حقهم في المعاش أو المكافأة ، ويسوى المعاش أو المكافأة في هذه الحالة وفقاً لقواعد المعاشات والمكافآت المقررة للموظفين المفصولين بسبب إلغاء الوظيفة أو الوفر " .

ونصت المادة (٣٣) من القانون سالف البيان على أن " تطبق على الموظفين الإداريين والكتابيين والمستخدمين القواعد العامة للتوظف في الحكومة "

وعلى ذلك يطبق القانون رقم ٧٥ لسنة ١٩٦٣ الخاص بهيئة قضايا الدولة على الأعضاء الفنيين وغيرهم وفي حالة خلو هذا القانون من نص يطبق على الواقعة المعروضة يطبق قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ باعتباره الشريعة العامة .

وقد نصت المادة (٢٥) من قانون هيئة قضايا الدولة والمعدلة في فقرتها الأولى بالقانون رقم ٦٥ لسنة ١٩٧٦ والمضاف فقرتها الثالثة بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨٦ على بيان تشكيل مجلس التأديب واختصاصاته والذي أطلق عليه (لجنة التأديب والتظلمات) وتشكل برئاسة رئيس هيئة قضايا الدولة أو من يحل محله بالإضافة الى عشرة أعضاء بحسب أقدميتهم يتم اختيارهم من بيم نواب الرئيس والوكلاء والمستشارين .

وتقوم هذه اللجنة بالتحقيق مع العضو وسماع أقواله فيما هو منسوب إليه

وتملك اللجنة إحالة العضو الى المعاش أو نقله لوظيفة عامة أخرى ويكون قرار اللجنة في الحالتين نهائي بات لا يجوز الطعن فيه .

ويجوز للجنة التأديب إيقاف العضو عن عمله باعتباره في أجازة حتمية لحين انتهاء التحقيق ، وذلك إعمالا لنص المادة (١٤) من اللائحة الداخلية لهيئة قضايا الدولة .

كيفية إجراء المحاكمة التأديبية :

تقام الدعوى التأديبية من وزير العدل بناء على طلب رئيس الهيئة وذلك إعمالاً لنص المادة (٢٦) من القانون رقم ١٠ لسنة ١٩٨٦ الخاص بهيئة قضايا الدولة .

لكن يجب قبل إقامة الدعوى التأديبية إجراء تحقيق يستو أن يكون جنائي أو إداري .

وتقام الدعوى بناء على تقرير مسبب مشتملاً على بيان التهمة المنسوبة للعضو وأدلة ثبوتها ، ويقدم التقرير الى لجنة التأديب والتظلمات حيث يقوم رئيس اللجنة بتحديد جلسة لنظر الدعوى .

ويجب إخطار العضو بطلب الحضور بموجب خطاب موصى عليه بعلن الوصول على أن يكون ذلك قبل انعقاد الجلسة بثمانية أيام على الأقل ، ويرفق بطلب الحضور صورة من تقرير الاتهام .

ويتعين حضور العضو للجلسة لإبداء دفاعه إعمالا لنص المادة (١٦) من اللائحة الداخلية للهيئة فلا يجوز له توكيل غيره لذلك .

ويراعى أن تكون المحاكمة التأديبية سرية شأنها شأن باقي الهيئات القضائية

ويتعين أن يكون الحكم الصادر في الدعوى التأديبية مسبباً ويتم إخطار العضو بالحكم الصادر بموجب كتاب موصى عليه بعلم الوصول .

٢٠-تأديب رجال القوات المسلحة:

جاء القانون رقم ٢٣٢ لسنة ١٩٥٩ ينظم كيفية التعامل مع الضباط وموضحاً ما له من حقوق وما عليه من واجبات وطريقة تأديبهم .

فقد نصت المادة (١٠١) من القانون السالف الذكر على أن ضباط القوات المسلحة يؤدوا عند تعيينهم يمين الطاعنة وذلك أمام الجهة التي تحدد بقرار من رئيس الجمهورية .

ويتعين على الضباط الالتزام بالإقامة في دائرة مقر عمله ولا يجوز له الإقامة بعيداً عنها إلا لأسباب ضرورية وبموافقة الجهة الرئاسية التابع لها . (م١٢ من القانون رقم ٢٣٢ لسنة ١٩٥٩)

ويخطر على الضباط إبداء الآراء السياسية أو الجزئية أو الاشتغال بالسياسة سواء عن طريق الانضمام الى الأحزاب أو الهيئات أو الجمعيات أو المنظمات ذات الأهداف السياسية . (م١٠٣ من القانون سالف الذكر)

كما يحظر عليه إفشاء مهنته حتى ولو بعد انفصاله عن عمله .

ولا يجوز لضباط القوات المسلحة الاحتفاظ بأية أصول من الأ،راق الرسمية حتى ولو كانت خاصة بعمل مكلف به .

ويحظر عليهم أن يؤدوا أعمالاً للغير بمقابل أو بدون مقابل حتى ولو في غير أوقات العمل الرسمية وذلك إعمالاً لنص المادة (١٠٦) من القانون سالف الذكر .

ويحظر أيضاً على ضباط القوات المسلحة مزاولة أية أعمال تجارية أو أن يضارب في البورصات ، وكذا يحظر عليهم استئجار أراضي أو عقارات بقصد استغلالها في الدائرة التي يؤدي أعمال وظيفته .

بالإضافة الى أنه لا يجوز لهم الاشتراك في تأسيس الشركات أو قبول عضوية مجالس إدارتها أو أى منصب آخر فيها .

كما نصت المادة (١٠٨) من القرار بالقانون رقم ٢٣٢ لسنة ١٩٥٩ على أنه يحظر على الضباط الزواج من أجنبية وذلك بحسب الأصل واستثناء يجزز للقائد العام للقوات المسلحة أن يأذن للضباط بالزواج من امرأة عربية على أن يكون والدها عربي المنشأ .

العقوبات التي يجوز توقيعها على ضباط القوات المسلحة :

لقد أوضحت المادة (١١٠) من القرار بقانون رقم ٢٣٢ لسنة ١٩٥٩ العقوبات التي يجوز توقيعها على ضباط القوات المسلحة ، وهى ثلاثة أنواع :

عقوبات انضباطية : يوقعها القادة المباشرون والرئاسات .

عقوبات تأديبية : توقعها لجان الضباط .

عقوبات توقعها المحاكم والمجالس العسكرية .

وما يخصنا هنا هى العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على الضباط العاملين بالقوات المسلحة وهى :

الترك في الترقية .

الإحالة الى الاستيداع .

الإحالة الى التقاعد .

الاستغناء عن الخدمة .

وهذه العقوبات توقعها لجان الضباط الرئيسية على أن يصدق عليها وزير الحربية . باستثناء عقوبة الاستغناء عن الخدمة فيجب التصديق عليها من رئيس الجمهورية .

محو العقوبات التأديبية :

فالعقوبات التأديبية بالنسبة لضباط القوات المسلحة تمحى بانقضاء فترة زمنية محددة تختلف من عقوبة الى أخرى وذلك وفقاً لنص المادة (١١٢) مكرر من القانون سالف الذكر .

فعقوبة الترك في الترقية والإحالة للاستيداع تمحى بانقضاء سنة تحسب من اليوم التالي لانتهاء المدة المحددة للترك في الترقية أو من تاريخ الإعادة من الاستيداع الى الخدمة العاملة .

أما عقوبة الحرمان من الأقدمية في الرتبة والتنزيل الى رتبة أو درجة واحدة أدنى فتمحى بمرور سنتين تحسب من تاريخ نفاذ قرار لجنة الضباط الصادر بالعقوبة .

وقرار محو العقوبة يصدر من لجنة الضباط المختصة مصدقاً عليه من وزير الحربية ويترتب على محو العقوبة رفع أوراقها من ملف الضابط السري واعتبارها كأن لم تكن .

٢١-تأديب أعضاء الرقابة الإدارية :

صدر القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٦٤ لينظم جهاز الرقابة الإدارية .

والرقابة الإدارية هيئة مستقلة تتبع رئيس المجلس التنفيذي وتشكل من رئيس ونائب له عدد كاف من الأعضاء .

اختصاصات الرقابة الإدارية :

تختص بفحص الشكاوى والتحقيق ومد الوزراء والمحافظين بأية معلومات أو دراسات يطلبونها منها .

الكشف عن المخالفات الإدارية والمالية والجرائم الجزائية التي تقع من العاملين أثناء مباشرتهم لواجبات وظائفهم .

الكشف عن الجرائم التي تقع من غير العاملين والتي من شأنها المساس سمة أداء واجبات الوظيفة أو الخدمات العامة على أن يكون ذلك بإذن كتابي من النيابة العامة .

متابعة تنفيذ القوانين والتأكد من أن القرارات واللوائح والأنظمة السارية وافية لتحقيق الغرض منها .

وبالإضافة الى هذه الاختصاصات فإنه يجوز للرقابة الإدارية إجراء التحريات والمراقبة السرية بوسائلها المختلفة وإذا أسفرت التحريات أو المراقبة عن أمور تستوجب التحقيق أحيلت الأوراق الى النيابة الإدارية أو النيابة العامة حسب الأحوال بإذن من رئيس الرقابة الإدارية أو من نائبه ، كما يجوز للرقابة الإدارية الاطلاع أو طلب التحفظ على أية ملفات أو بيانات من أوراق أو الحصول على صورة منها وذلك من الجهة الموجودة فيها هذه الملفات أو البيانات .

ويمكن للرقابة الإدارية إجراء تفتيش لشخص العامل أو منزله بعد الحصول على إذن كتابي من رئيس الرقابة الإدارية أو من النيابة العامة إذا كانت هناك أسباب قوية تستدعي ذلك .

وللرقابة الإدارية في سبيل ممارسة اختصاصاتها الاستعانة برجال الشرطة وغيرهم من رجال الضبطية القضائية وذوي الخبرة .

كيفية تأديب أعضاء الرقابة الإدارية :

فكل عضو يخرج على مقتضى الواجب في أعمال وظيفته أو يظهر بمظهر مخل بشرف الوظيفة يعاقب تأديبيا وذلك مع عدم الإخلال بإقامة الدعوى المدنية أو الجنائية عند الاقتضاء ولا يعفى العضو من العقوبة استناداً الى أمر رئيسه إلا إذا أثبت أن ارتكابه المخالفة كان تنفيذاً لأمر مكتوب بذلك صادراً إليه من هذا الرئيس بالرغم من تنبيهه كتابه الى المخالفة وفي هذه الحالة تكون المسئولية على مصدر الأمر. (م٣٦ من القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٦٤)

وهناك مجلس تأديب خاص برئيس هيئة الرقابة الإدارية ونائبه ومجلس آخر لتأديب أعضاء الهيئة .

تشكيل مجلس تأديب رئيس هيئة الرقابة الإدارية ونائبه :

يشكل هذا المجلس برئاسة رئيس مجلس الدولة وعضوية كل من وكيل مجلس الدولة ووكيل محكمة النقض .

أما مجلس تأديب أعضاء هيئة الرقابة الإدارية فيشكل برئاسة نائب رئيس الرقابة الإدارية أو أقدم عضو بالرقابة الإدارية عند غياب النائب وعضوية كل من نائب إدارة الفتوى والتشريع المختصة بمجلس الجدولة وعضو من الرقابة الإدارية على أن يكون أقدم من العضو المراد محاكمته .

العقوبات التي يجوز توقيعها على رئيس الهيئة ونائبه :

والعقوبات التي يجوز توقيعها على رئيس الهيئة ونائبه هى كما حصرتها المادة (٤٤) من القانون سالف الذكر (الإنذار – اللوم – العزل من الوظيفة مع حفظ الحق في المعاش أو المكافأة) .

لكن يشترط لتوقيع عقوبة الإنذار واللوم أن تصدر بأغلبية أصوات مجلس التأديب الأعلى .

أما عقوبة العزل فيشترط لصدورها إجماع أصوات مجلس التأديب .

العقوبات التي يجوز توقيعها على أعضاء الهيئة :

تقترب العقوبات التي يجوز توقيعها على أعضاء هيئة الرقابة الإدارية من العقوبات التي يخضع لها العاملون المدنيون بالدولة .

وهى كما نصت عليها المادة (٣٧) من القانون رقم ٥٤ لسنة ١٩٦٤ (الإنذار – اللوم – تأجيل موعد استحقاق العلاوة لمدة لا تقل عن ستة أشهر – الحرمان من العلاوة – الوقف عن العمل بدون مرتب مدة لا تجاوز ثلاثة أشهر – تأخير الأقدمية في الفئة – خفض المرتب – خفض الفئة – خفض الفئة والمرتب – الإحالة الى الاستيداع – العزل من الوظيفة مع حفظ الحق في المعاش أو المكافأة) .

والأحكام التي تصدر من المجالس التأديبية الخاصة بهيئة الرقابة الإدارية نهائية ورغم ذلك يجوز الطعن فيها أمام المحكمة الإدارية العليا إعمالا لنص المادة (٤٥) من قانون الرقابة الإدارية .

٢٢-تأديب أعضاء النقابات العمالية:

جاءت المادة (١٩) من القانون رقم ٣٥ لسنة ١٩٧٦ الخاص بالنقابات العمالية والمستبدلة بالقانون رقم ١ لسنة ١٩٨١ مبينة الشروط الواجب توافرها فيمن يرغب في عضوية اللجنة النقابية وهى :

ألا يقل عمره عن خمسة عشر سنة وقت تقديمه بطلب العضوية .

ألا يكون محجوزاً عليه .

ألا يكون صاحب عمل أى مهنه من المهن .

ألا يكون قد سبق الحكم عليه بعقوبة جناية أو جنحة مخلة بالشرف أو الأمانة .

ألا يكون من بين الفئات الآتية : (العاملين الشاغلين بإحدى الوظائف العليا في الحكومة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة والقطاع العام ، رؤساء وأعضاء مجالس إدارة القطاعات والهيئات والشركات فيما عدا أعضاء مجلس الإدارة المنتخبين عن العمال ، أن يكون عاملاً مشتغلاً بإحدى المهن أو الأعمال الداخلة في التصنيف النقابي وألا يكون منضماً الى نقابة عامة أخرى ولو كان يمارس أكثر من مهنة) .

ويعد رؤساء أعضاء مجالس إدارة المنظمات النقابية مسئولون كل في حدود اختصاصه عن أموالها وعن أى تصرف يكون مخالف لأحكام القانون أو لأحكام اللائحة المالية أو ايى لوائح أخرى يضعها التنظيم النقابي ويكون العضو مسئولاً عن الأضرار التي لحقت بالمنظمة النقابية من جراء هذا التصرف وإذا تعدد المخالفون تكون مسئوليتهم تضامنية وعلى مجالس إدارة المنظمة النقابية اتخاذ الإجراءات المنصوص عليها في الباب العاشر من هذا القانون وذلك بالنسبة الى العضو المخالف إذا ما انتهى الى أن المخالفة التي ارتكبها العضو تستوجب وقفه أو فصله من العضوية. (م٦٨ من القانون المشار إليه سابقا).

واجبات أعضاء النقابات العمالية :

يتعين على عضو النقابة أن يتعاون مع زملائه في القيان بكل ما يحقق أهداف النقابة كما يتعين عليه الالتزام بعدة أمور وهى :

ألا يخرج عن الأحكام التي يضمنها قانون النقابات العمالية .

أن يحترم ميثاق الشرف الأخلاقي للعمل النقابي الذي يصدره الاتحاد العام لنقابات العمال .

أن يقوم بتنفيذ قرارات مجالس الإدارة والجمعية العمومية العادية وغير العادية .

أن يبادر بسداد اشتراك النقابة خلال خمسة عشر يوما على الأكثر .

عدم التشهير بالنقابة أو أحد تشكيلاتها .

عدم القيام بأى عمل يسيء الى النقابة أو يضار بأموال النقابة .

وإخلال عضو النقابة بأى واجب من واجباته الوظيفية يعرضه للمساءلة التأديبية .

ويتعين على مجلس إدارة الاتحاد العام التحقق من ارتكاب العضو لما هو منسوب إليه واتخاذ قرار في شأنه خلال أسبوعين من تاريخ طلب النقابة العامة .

ويجوز وقف العضو عن عمله على أن يتم ذلك بموافقة ثلث أعضاء مجلس إدارة الاتحاد العام ، ويتم عرض قرار الوقف على الجمعية العمومية للمنظمة خلال أول اجتماع لها ويترتب على عدم عرض القرار على الجمعية العمومية اعتبار القرار كأن لم يكن .

الجزاءات التأديبية التي يجوز توقيعها على أعضاء النقابات العمالية :

يوقع على عضو النقابة المخالف إحدى عقوبتين هما كما نصت عليهما المادة (٧٥) من القانون سالف الذكر (الوقف عن العمل – الفصل من العمل)

ويشترط لتوقيع عقوبة الفصل موافقة ثلثى أعضاء مجلس إدارة النقابة العامة .

ويتم إخطار العضو بالقرار الصادر بخطاب موصى عليه بعلم الوصول ويتم هذا الإخطار خلال أسبوع من صدور القرار .

٢٣-أديب أعضاء مجلسى الشعب والشورى:

قد يكون عضو المجلس عاملاً بإحدى الجهات الحكومية التابعة للجهاز الإداري للدولة ويرتكب مخالفة تأديبية ترتبط بعمله فتستلزم مساءلته تأديبياً وهنا لا يجوز البدء في المحاكمة إلا بعد الحصول على إذن من البرلمان .

فتنص المادة (٣٦٢) من لائحة مجلسى الشعب على أنه " لا يجوز إلا بعد موافقة المجلس اتخاذ إجراءات أو الاستمرار في إجراءات انتهاء خدمة عضو المجلس العامل في الجهاز الإداري للدولة أو القطاع العام ومن في حكمها بغير الطريق التأديبية ، كما لا يجوز اتخاذ أية إجراءات تأديبية ضده أو الاستمرار فيها.

كما نصت المادة (١٨٩) من اللائحة الداخلية لمجلس الشورى على أنه " لا يجوز اتخاذ إجراءات تأديبية ضد أحد أعضاء المجلس من العاملين في الدولة أو القطاع العام بسبب أعمال وظيفته أو عمله إلا بعد موافقة المجلس " .

ويقدم طلب اتخاذ الإجراءات التأديبية من الوزير المختص الى رئيس المجلس ، على أن يرفق بهذا الطلب أوراق التحقيقات والمستندات التي يستند إليها .

ويقوم رئيس المجلس بإحالة الطلب الى لجنة الشئون الدستورية والتشريعية لبحثه وإبداء الرأى فيه حيث تقوم اللجنة بالتأكد من مدى صحة الادعاء الثابت بالطلب ، ومتى ثبت للجنة قيام الطلب على سند قانوني يتعين عليها إحالة الأمر للمجلس الذي يأذن باتخاذ الإجراءات ضد العضو .

تأديب عضو المجلس برلمانياً :

ويجب قبل التعرض للعقوبات البرلمانية التي يجوز توقيعها على عضو المجلس أن نلقي الضوء على الواجبات التي يتعين على عضو المجلس الالتزام بها والتي يترتب على عدم الالتزام بها تعرضه للجزاء .

فيجب على العضو احترام مؤسسات الدولة الدستورية ، كما يتعين عليه الانتظام في حضور اجتماعات المجلس ولجانه ، وكذا مراعاة أصول الياقة مع زملائه بالمجلس ومع رئيس الجلسة .

ولا يجوز للعضو بعد انتخابه أن يقبل التعيين في إحدى الوظائف العامة في الحكومة أو القطاع العام وما في حكمها ما لم يكن ذلك نتيجة ترقية أو نقل أركان التعيين بحكم قضائي ، كما لا يجوز له بعد انتخابه التعيين بإحدى الشركات الأجنبية.

وعلى كل عضو فور إعلان انتخابه أن يبلغ رئيس المجلس بالوظيفة التي يشغلها بالحكومة أو القطاع العام وما في حكمها وأن يبلغه بأى تغيير يطرأ على البيانات التي ذكرها خلال مدة عضوية على أن يكون ذلك خلال شهر على الأكثر من حدوث التغيير .

ولا يجوز للعضو أن يأتي أفعالا مخالفة لأحكام الدستور أو القانون أو حتى لائحة المجلس سواء داخل المجلس أو خارجه .

الجزاءات البرلمانية التي يجوز توقيعها على أعضاء المجلس :

إذا ثبت للمجلس أن العضو قد أخل بواجبات العضوية أو ارتكب فعلا من الأفعال المحظورة عليه فله توقيع العقوبات الآتية عليه :

١. اللوم .

٢. الحرمان من الاشتراك في وفود المجلس طوال دور الانعقاد .

٣. الحرمان من الاشتراك في أعمال المجلس مدة لا تقل عن جلستين ولا تزيد على عشر جلسات .

٤. الحرمان من الاشتراك في أعمال المجلس لمدة تزيد على عشر جلسات ولا تجاوز نهاية دور الانعقاد .

٥. إسقاط العضوية .

٢٤-تأديب أعضاء السلك الدبلوماسي :

لأعضاء السلكين الدبلوماسي والقنصلي تنظيماً قانونياً خاصاً نظم فيه المعاملة الوظيفية بهذه الفئة بأحكام متميزة :

فقد أفتى بأن "ومن حيث أن الجمعية العمومية استقر اقتناؤها على أن الكادر الخاص هو إطار قانوني ينتظم وظائف ذات طبيعة خاصة تقتضب تأهيلا خاصا ولا تشغل إلا بمن تتوافر فيه ، وتطغى طبيعة العمل محل الوظيفة على التنظيم القانوني لها بحيث تدمغه بطابعها وتصيغ هذا الطابع على ذلك التنظيم بما يقتضيه هذا التنظيم من خصائص تظهر بوضوح فيه ، وينتهي بإدماج الدرجة المالية في الوظيفة بحيث تلاشي الأولى ولا تكون أمام درجات مالية تندرج تحت الوظائف وإنما أمام وظائف تحدد لها مربوطات مالية قد تتفق مع ما هو مقرر لدرجات القانون العام أو تخالفه ، وإذا أفرد المشرع لأعضاء السلكين الدبلوماسي والقنصلي تنظيماً قانونياً خاصاً نظم فيه المعاملة الوظيفية لهذه الفئة بأحكام متميزة بما لا سبيل معها الى نظام الدرجة المالية أو المجموعات النوعية للوظائف ، ونأى بها عن الشريعة العامة بما لا يسوغ معه استدعاء الأحكام التي ترصدها أنظمة الوظيفة العامة وبسطها على أعضاء السلك الدبلوماسي والقنصلي – الأمر الذي يتعين معه الوقوف عند إرادة المشرع في هذا الشأن – ويمتنع من ثم سريان حكم الفقرة الأولى من المادة (٢٧) من قانون العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ على أعضاء السلك الدبلوماسي والقنصلي . (فتوى ملف رقم ٨٩٩/٣/٨٦ جلسة ١٩٩٣/٢/٧)

وقد صدر القانون رقم ٤٥ لسنة ١٩٨٢ بتنظيم أعمال السلك الدبلوماسي والقنصلي .

فقد نصت المادة الهامسة منه على الشروط الواجب توافرها فيمت يعين في إحدى وظائف السلك الدبلوماسي وهى :

- أن يكون مصري الجنسية وتمتعا بالأهلية المدنية الكاملة ؟

- ألا يكون متزوجا من غير مصري الجنسية (ذكور أو إناث) أو من زوج أو من زوجة أحد أبويها غير مصري ولو كانت هى مصرية إلا بعد موافقة رئيس الجمهورية بناء على اقتراح وزير الخارجية .

كما يشترط أن يجتاز المتقدم للتعيين في السلك الدبلوماسي الامتحان الذي تعقده وزارة الخارجية .

وبالإضافة الى هذه الشروط يتعين توافر باقي الشروط المنصوص عليها في قانون العامين المدنيين بالدولة.

ويتم تعيين الحاصلين على أعلى الدرجات في الامتحان في وظيفة ملحق ويوضح الملحق تحت الاختيار لمدة سنتين من تاريخ التحاقه بالعمل وخلال هذه المدة يتم إلحاقه بالدراسة في المعهد الدبلوماسي .

أما باقي وظائف السلك الدبلوماسي فيتم شغلها عن طريق الترقية من الوظيفة التي تسبقها مباشرة إلا أنه يجوز التعيين فيها من خارج السلك الدبلوماسي .

والمقرر أن أعضاء السلك الدبلوماسي باعتبارهم ممثلي الدولة في المحيط الدولي وفي علاقاتها بالدول الأخرى يجب أني توافر فيهم من الصفات ما لا يتطلب فيمن عداهم ، الأمر الذي يستوجب التدقيق في اختيارهم على الوجه الذي يؤهلهم بحق لتولي مهام وظائفهم حتى يكون أداؤهم على خير وجه وأكمله وتمثيلهم لبلادهم أصدق تمثيل .وبالتالي فأى تقصير أو إخلال من جانب أعضاء السلك الدبلوماسي تعرضهم للمساءلة التأديبية .

قواعد المحاكمة التأديبية لأعضاء السلك الدبلوماسي :

لا يجوز توقيع أى جزاء تأديبي على عضو السلك إ بعد التحقيق معه كتابة وتمكينه من إبداء دفاعه وسماع أقواله ، وذلك إعمالاً لنص المادة (٥٩) من القانون رقم ٤٥ لسنة ١٩٨١ الخاص بتنظيم أعمال السلك الدبلوماسي .

وهناك مجلس تأديب خاص بأعضاء السلك الدبلوماسي ويشكل هذا المجلس من إحدى عشر عضوا على الأقل من أعضاء السلك الدبلوماسي بالإضافة الى وكلاء الوزارة أياً كان عددهم بالإضافة الى عضوية ثلاثة من أقدم مديري إدارات الديوان العام .

ويتولى رئاسة المجلس أقدم الوكلاء من درجة سفير من الفئة الممتازة وفي حالة غيابه يحل محله من يليه في الأقدمية ويتم تشكيل المجلس باء على قرار من وزير الخارجية . (م١٥ من القانون السابق)

ويجوز للعضو المحال للمحاكمة التأديبية أن يحضر الجلسات بنفسه أو يوكل عنه محاميا للدفاع عنه . (م٧١ من القانون سالف الذكر)

ويراعى أن تكون جلسات المحاكمة التأديبية سرية إعمالاً لنص المادة (٦٩) من القانون رقم ٤٥ لسنة ١٩٨٢ .

العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على أعضاء السلك الدبلوماسي :

يملك مجلس التأديب توقيع العقوبات التأديبية التالية :

- الإنذار .

- اللوم .

- الإحالة الى المعاش .

- الفصل من الخدمة .

كما يملك مجلس التأديب وقف العضو عن عمله لحين انتهاء التحقيق ، لكن مجلس التأديب ليس هو الجهة الوحيدة التي تملك إصدار القرارات التأديبية فهناك وزير الخارجية الذي يملك توقيع جزاء التنبيه على أعضاء السلك الدبلوماسي من درجة ملحق الى درجة مستشار كما يملك توقيع ذات العقوبة على أعضاء السلك الدبلوماسي من درجة وزير مفوض فما فوق على أن يكون ذلك بناء على طلب من مجلس السلك الدبلوماسي وله أن يرفع جزاء التنبيه الذي وقع على أحد أعضاء السلك من ملف خدمته بعد انقضاء سنة على أن يحصل العضو على تقرير كفاية بدرجة ممتاز .

ويجوز لوزير الخارجي وقف العضو عن عمله احتياطيا إذا اقتضت مصلحة التحقيق ذلك على ألا تزيد مدة الوقف عن ثلاثة أشهر .

٢٥-تأديـــب الصحفـيـين:

صدر القانون رقم ٩٦ لسنة ١٩٩٦ الخاص بتنظيم مهنة الصحافة وقد أكد في معظم نصوصه على حرية الصحافة والصحفيين .

فالمادة الثالثة من ذات القانون تؤكد على أن الصحافة تؤدي رسالتها بحرية واستقلال بهدف الإسهام في الاهتداء الى الحلول الأمثل في كل ما يخص مصالح الوطن والمواطنين .

كما أشارت المادة الرابعة من ذات القانون الى عدم جواز فرض الرقابة على الصحف بحسب الأصل كما لا يجوز مصادرة الصحف أو تعديلها أو إلغاء ترخيصها بالطريق الإداري .

ورغم كثرة النصوص التي تؤكد على حرية الصحافة والصحفيين إلا أنها حرية غير مطلقة ، فهناك واجبات يجب على الصحفي الالتزام بها حيث يتعين على الصحفي الالتزام بالمبادئ والقيم التي يتضمنها الدستور والقانون وأن يكون متمسكا في كل أعماله بمقتضيات الشرف والصدق والأمانة في أداء المهنة

ويحظر على الصحفي قبول أى تبرعات أو إعانات أو مزايا خاصة من جهات أجنبية .

كما يحظر على الصحفي التعرض للحياة الخاصة للمواطنين أو التعرض الى سلوك المشتغل بالعمل العام أو الشخص المكلف بخدمة عامة ما لم يكن هناك صلة بين أعمالها أو بهدف تحقيق الصالح العام ويستوجب أى إخلال بهذه الواجبات مساءلة الصحفي تأديبياً .

وتختص نقابة الصحفيين وحدها بتأديب الصحفيين ، وقبل إحالة العوض الى مجلس التأديب يتعين التحقيق معه وسماع أقواله ، ويتعين على لجنة التحقيق الانتهاء من إجرائه خلال ٣٠ يوما من تاريخ إحالة الصحفي إليها ، ومتى تبين من التحقيق ثبوت مخالفة الصحفي لأحكام القانون أو ميثاق الشرف الصحفي تعين على لجنة التحقيق إحالة الصحفي لمجلس التأديب لتوقيع العقوبة المناسبة عليه .

وهناك مجلسات تأديب أحدهما مجلس تأديب ابتدائي والآخر مجلس تأديب استئنافي .

مجلس التأديب الابتدائي :

ويشكل هذا المجلس وفقاً لنص المادة (٣٧) من قانون تنظيم الصحافة من ثلاثة أعضاء يختارهم مجلس نقابة الصحفيين من بين أعضائه ، وعضو من المجلس الأعلى للصحافة يختاره المجلس من بين أعضائه الصحفيين ومستشار من مجلس الدولة يختاره مجلس الدولة .

وتكون رئاسة مجلس التأديب الابتدائي لأقدم عضو من بين الأعضاء الثلاثة المختارين من مجلس نقابة الصحفيين .

ويملك هذا المجلس توقيع العقوبات التالية :

- الإنذار .

- الغرامة .

- المنع من مزاولة المهنة مدة لا تتجاوز سنة .

- شطب اسم الصحفي من جدول النقابة .

وأحكام مجلس التأديب الابتدائي ليست نهائية أى أنه يجوز الطعن فيها خلال أسبوعين من تاريخ إبلاغ الصحفي بالقرار التأديبي ويرفع هذا الاستئناف الى هيئة التأديب الاستئنافية .

مجلس التأديب الاستئنافي :

يختص هذا المجلس بالنظر في الطعون المقدمة في قرارات المجلس التأديبي .

فقد نصت المادة (٨١) من القانون رقم ٧٦ لسنة ١٩٧٠ بشأن نقابة الصحفيين على أن تستأنف قرارات مجلس التأديب الابتدائي أمام مجلس تأديب استئنافي يشكل من إحدى دوائر محكمة استئناف القاهرة كاملة التشكيل بالإضافة الى عضويين يختار مجلس النقابة أحدهما من بين أعضائه ويختار الصحفي المحال الى التأديب العضو الثاني وإذا لم يختار الصحفي المحال للتأديب العضو الثاني خلال أسبوع من تاريخ إعلانه بجلسة محاكمته تأديبياً يختار مجلس النقابة العضو الثاني بدلاً منه " .

وفي كل الأحوال يجب أن تكون قرارات مجلس التأديب مسببة وينطق بها في جلسة سرية .

٢٦-تأديـــب المهنـــدسيـــن :

صدر القانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٧٤ الخاص بتنظيم نقابة المهندسين والمعدل بالقانون رقم ٧ لسنة ١٩٨٣ مبيناً الشروط اللازم توافرها في عضو النقابة وهى ذات الشروط الواجب توافرها في شغل أى وظيفة بالإضافة الى حصوله على بكالوريوس هندسة .

ويتم تشكيل لجان القيد بالنقابة برئاسة أحد وكيلى النقابة وعضوين من مجلس النقابة يختارهم المجلس بالإضافة الى ممثلين لكل شعبة .

ويقدم طلب القيد الى الشعبة المختصة بالنقابة لدراسته وتقديم توصياتها بشأنه وقد تنتهي اللجنة الى قيد العضو متى توافرت شروط قبوله وقد ترفض اللجنة قيده على أن يكون قرار الرفض مسبباً .

كيفية إجراء تأديب المهندسين :

يحاكم أمام الهيئات التأديبية للنقابة الأعضاء الذين يرتكبون أموراً مخلة بشرفهم أو ماسة بكرامة المهنة أو يهملون في تأدية واجباتهم ، أما الأعضاء العاملين بالجهاز الإداري بالدولة والقطاع العام والهيئات العامة والوحدات التابعة لها فلا يحاكمون أمام هذه الهيئات التأديبية إلا فيما يقع منهم بسبب مزاولة المهنة خارج أعمال وظائفهم" .(م٥٨ من القانون رقم ٦٦ لسنة ١٩٧٤)

ويقوم بالتحقيق مع العضو المخالف لجنة التحقيق والمؤلفة من عضوين ينتخبهما مجلس النقابة من بين أعضائه سنوياً وبشرط أن يكون أحدهما من شعبة المهندس المراد محاكمته ، بالإضافة الى عضو من مجلس الدولة بدرجة نائب على الأقل يختاره رئيس إدارة الفتوى لوزارة الرى

ويخضع تأديب المهندسين لمرحلتين وهما :

مجلس التأديب من الدرجة الأولى :

وهذا المجلس مشكل من وكيل النقابة رئيساً وعضوية كل من عضو من مجلس الدولة بدرجة نائب على الأقل ومهندس من العاملين بالحكومة أو القطاع العام من الشعبة التي ينتمي إليها العضو المحال للمحاكمة على أن يكون هذا المهندس تقدم في القد بالنقابة من العضو المحال للمحاكمة . بالإضافة الى عضو يختاره مجلس النقابة من الشعبة التي ينتمي إليها العضو المراد محاكمته تأديبياً .

مجلس التأديب من الدرجة الثانية :

وهذا المجلس يشكل من نقيب المهندسين رئيساً للمجلس وعضوية مستشار الدولة لوزارة الرى بالإضافة الى عضو من مجلس الدولة لا نقل درجته عن مستشار مساعد .

وإذا لم يحضر العضو المراد محاكمته جلسات مجلس التأديب رغم إعلانه فيجوز للمجلس أن يصدر الحكم في غيبته .

ويملك العضو المعارضة في الحكم بموجب تقرير بالمعارضة بدون سجل معد لذلك بسكرتارية مجلس التأديب على أن يتم ذلك خلال ٣٠ يوما من تاريخ صدور الحكم .

أما إذا كان الحكم قد صدر في حضور العضو المخالف فيجوز للعضو بناء على طلب لجنة التحقيق استئناف القرار الصادر من مجلس تأديب الدرجة الأولى أمام مجلس تأديب الدرجة الثانية على أن يتم ذلك خلال ٣٠ يوما من تاريخ إعلان القرار للمحكوم عليه .

وقرارات مجلس التأديب الدرجة الثانية ليسن نهائية حيث يجوز الطعن فيها أمام محكمة القضاء الإداري

ويلاحظ أنه قد يصدر من مجلس تأديب الدرجة الثانية قرار نهائي بإسقاط عضوية أحد المهندسين وهنا لا يجوز لهذا العضو أن يطلب إنهاء أثر العقوبة إلا بعد انقضاء أربع سنوات على صدورها فإذا أصيب العضو لطلبه يعاد قيد اسمه في السجل مرة أخرى .

العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على المهندسين :

العقوبات التأديبية التي يمكن توقيعها على المهندسين كما حصرتها المادة (٦٠) من قانون نقابة المهندسين هى : (لفت النظر – الإنذار – الإيقاف عن العمل لمدة لا تتجاوز سنة – إسقاط العضوية من النقابة) .

٢٧ -تأديب الفنانين التشكيليين :

صدر القانون رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٦ الخاص بتنظيم نقابة الفنانين التشكيليين ، وقد قسم أعضاء النقابة الى ثلاثة طوائف هى :

العضو العامل : وهو الذي ساهم في تأسيس النقابة منذ انتهائها وله حضور الجمعية العمومية وحق الترشيح لمجلس النقابة .

العضو المنتدب : وهو العضو المهتم بأنشطة النقابة ويرغب في المشاركة في هذه الأنشطة إلا أنه ليس فيه شروط العضوية الكاملة وليس له الحق في حضور الجمعية العمومية أو التشريح لمجلس النقابة .

عضو الشرف : وهو يقوم بتقديم خدمات عظيمة للنقابة وتمنح هذه العضوية بقرار من مجلس النقابة وليس لعضو الشرف حق حضور الجمعية أو التشريح لمجلس النقابة .

وأى إخلال أو تقصير من أعضاء النقابة يعرضهم للمساءلة التأديبية ، وقبل 'حالتهم للمحاكمة يتعين التحقيق معهم وسماع أقوالهم .

وقد نصت المادة (٥٦) من القانون سالف الذكر على أن يتولى التحقيق مع الفنان التشكيلي المخل بواجباته لجنة مشكلة من : (عضوين يختارهما مجلس النقابة سنوياً ، وعضو من مجلس الدولة بدرجة نائب على الأقل) .

ومتى ثبت من التحقيق مخالفة العضو تعين إحالته الى مجلس التأديب والسلطة المختصة بإحالته لمجلس التأديب هى مجلس النقابة ويقوم بإحالته من تلقاء نفسه أو بناء على طلب من وزير الثقافة .

مجلس تأديب ابتدائي :

وهو يشكل برئاسة النقيب وعضوية ممثل لوزارة الثقافة ومستشار مساعد من مجلس الدولة وعضوين يختارهما مجلس النقابة من بين أعضائه أحدهما يمثل الشعبة التي ينتمي إليها العضو المحال للمحاكمة . (م٥٧ من قانون التشكيليين)

مجلس التأديب الاستئنافي :

وهو يشكل برئاسة أحد وكلاء وزارة الثقافة أو رؤساء الهيئات العامة التابعة لها يختاره وزير الثقافة وعضوية مستشار من مجلس الدولة وثلاثة أعضاء يختارهم مجلس النقابة من بين أعضائه غير المشتركين في مجلس التأديب الابتدائي . (م٥٨ من القانون سالف الذكر)

ويختص هذا المجلس بالنظر في الطعون المقدمة في قرارات مجلس التأديب الابتدائي ، ويمكن للعضو المحال للتأديب أن يتسعن بمحام للدفاع عنه إلا إذا طلب مجلس التأديب مثول العضو المخالف أمامه شخصياً .

ويشترط لصحة انعقاد هيئة التأديب حضور جميع الأعضاء بما منهم الرئيس وتصدر القرارات بالأغلبية المطلقة للأعضاء .

العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على التشكيليين :

فالعقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على التشكيليين كما حصرتها المادة (٥٥) من قانون نقابة التشكيليين رقم ٨٣ لسنة ١٩٧٣ وهى :

- اللوم .

- الإنذار .

- إلزام العضو بدفع عشرين جنيه لصندوق المعاشات .

- شطب اسم العضو من النقابة .

إلا أن المادة (٥٤) من ذات القانون قد أعطت لمجلس النقابة الحق في لفت نظر العضو إذا خرج على السلوك الواجب أو مخالفة اللوائح على أن يكون ذلك بموافقة ثلثى أعضاء مجلس النقابة .

وفي كل الأحوال يتعين أن تكون القرارات الصادرة بالعقوبة التأديبية مسببة .

٢٨-تأديب المهن الفنية التطبيقية :

يشترط القانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٧٤ الخاص بإنشاء نقابة المهن الفنية التطبيقية للقيد بجدول هذه النقابة أن يكون العضو المتقدم للحصول على عضوية نقابة التطبيقيين حاصلاً على أحد المؤهلات الآتية :

- دبلوم المدارس الثانوية التطبيقية .
- دبلوم المدارس الثانوية الصناعية .
- دبلوم معاهد إعداد الفنيين الصناعيين بمختلف تخصصاتها والمسبوقة بالثانوية العامة .
- دبلوم الدراسة الفنية المتقدمة الصناعية نظام السنوات الخمس .
- حملة المؤهلات المعادلة للشهادة المبينة في البنود من ١-٤ .

هذا بالإضافة الى الشروط الأخرى الواجب توافرها لشغل أى وظيفة .

وارتكاب الأعضاء المقيدين بجداول التطبيقين لأى أمور مخلة بشرفهم أو ماسة بكرامة المهنة أو إهمالهم في تأدية واجباتهم يعرضه للمحاكمة أمام الهيئات التأديبية للنقابة .

أما الأعضاء من العاملين بالجهاز الإداري للدولة والقطاع العام والهيئات العامة والوحدات التابعة لها فلا يحاكمون أمام الهيئات التأديبية المذكورة إلا فيما يقع منهم بسبب مزاولة المهنة خارج أعمال وظائفهم . (م٦٥ من القانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٧٤)

ويتعين قبل إحالة العضو للمحاكمة التأديبية التحقيق معه وسماع أقواله وذلك بمعرفة لجنة تشكل بالنقابة العامة أو الفرعية برئاسة وكيل النقابة والذي يختاره مجلس النقابة وعضوية كل من عضو من النيابة الإدارية التي بها مقر النقابة وعضو آخر يختاره مجلس النقابة المختصة ممن يمارسون مهنة العضو على أن يكون أقدم منه في التخرج .

وإذا انتهى التحقيق وثبت قيام العضو بالمخالفة تعين إحالته الى مجلس التأديب ، وهناك نوعان من مجلس التأديب هما :

مجلس تأديب ابتدائي :

ويشكل هذا المجلس برئاسة أحد وكيلى النقابة يختاره مجلس النقابة سنوياً وعضوية أخصائي فني من إحدى الوزارات الفنية من ذات مهنة العضو الذي يتم محاكمته على أن يكون أقدم منه في التخرج ، وعضوية أحد القائمين بالتدريس في إحدى المدارس أو المعاهد ذات مهنة العضو بالإضافة الى عضوين يتم تعيينهم سنوياً من مجلس النقابة على أن يكونوا من ذات مهنة العضو .

ويجوز للعضو المحال للمحاكمة الحضور بشخصه أو يوكل من يشار من المحامين أو أعضاء النقابة للدفاع عنه ، إلا إذا طلب المجلس حضوره شخصياً فيتعين عليه فعل ذلك .

أما إذا لم يحضر وصدر الحكم في غيبته فيجوز له المعارضة في قرار المجلس بموجب تقرير يدون بدفتر خاص وموجود بسكرتارية مجلس التأديب على أن يكون الاعتراض خلال ٣٠ يوما من تاريخ إعلانه بالقرار أما إذا كان الحكم قد صدر في حضوره فيجوز للنقيب بناء على طلب لجنة التحقيق وكذلك لمن صدر القرار ضده أن يقوما باستئناف الحكم أمام مجلس التأديب الاستئنافي على أن يكون ذلك خلال ٣٠ يوما من تاريخ إعلان قرار المجلس الابتدائي للمحكوم عليه .

مجلس تأديب استئنافي :

ويشكل هذا المجلس برئاسة النقيب وعضو من مجلس الدولة من إدارة الفتوى لوزارة الصناعة لا تقل درجته عن نائب بالإضافة الى عضوية ثلاثة يختارهم مجلس النقابة من بين أعضائه .

ويختص بالنظر في الطعون المقدمة في قرارات مجلس التأديب الابتدائي .

والقرارات الصادرة منه ليست نهائية حيث يجوز الطعن فيها أمام محكمة القضاء الإداري بمجلس الدولة وذلك خلال ٣٠ يوما من تاريخ إعلان المحكوم عليه القرار .

وتكون جلسات هيئة التأديب ومحكمة القضاء الإداري سرية إلا أن الحكم يصدر في جلسة علنية .

ويتعين على مجلس النقابة تبليغ القرارات التأديبية النهائية الى الجهة التي يعمل بها العضو خلال عشرة أيام من تاريخ صدورها .

العقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على التطبيقيين :

فالعقوبات التأديبية التي يجوز توقيعها على التطبيقيين كما حصرتها المادة (٦٧) من القانون رقم ٦٧ لسنة ١٩٧٤ هى :

- لفت النظر .

- الإنذار .

- الإيقاف عن العمل لمدة لا تجاوز سنة .

ويتم إخطار العضو بقرارات مجلس التأديب بكتاب موصى عليه بعلم الوصول.

٢٩ -تأديـــب الأطبـــاء :

صدر القانون رقم ٤١٥ لسنة ١٩٥٤ بتنظيم شئون نقابة الأطباء .

وكان الطبيب في موقع عمله الخاص أو الرسمي مجند لخدمة المجتمع من خلال مهنته وبكل إمكانياته وطاقاته في ظروف السلم والحرب .

وعليه فيتعين على الطبيب الالتزام بالواجبات الآتية :

١. على الطبيب أن يساهم فى دراسة وحل المشكلات الصحية للمجتمع وأن يشترك فى مساهمة النقابة فى توجيه السياسة الصحية وفقا للمبادئ الاشتراكية وأن يكون متعاونا مع أجهزه الدولة الصحية فيما يطلب من بيانات أو إحصاءات لازمة لوضع السياسة والخطط الصحية .

٢. على الطبيب أن يكون قدوة فى مجتمعة فى دعم الأفكار والقيم الاشتراكية أمينا على حقوق المواطنين فى الرعاية الصحية منزوعا عن الاستغلال المادى لمرضاه او زملائه .

٣. على الطبيب ان يراعى الدقة والأمانة فى جميع تصرفاته وأن محافظ على كرامته وكرامة المهنة .

٤. لا يجوز للطبيب أن يضع تقريرا أو يعطى شهادة تغاير الحقيقة.

٥. لا يجوز للطبيب أن يأتى عملا من الأعمال الآتية :

الاستعانة بالوسطاء لاستغلال المهنة سواء كان ذلك بأجر أم بدون اجر.

السماح باستعمال اسمه فى ترويج الأدوية أو العقاقير أو مختلف أنواع العلاج.

طلب أو قبول مكافأة أو أجر من أى نوع كان نظير التعهد بوصف أدوية أو أجهزة معينة للمرض أو إرسالهم إلى مستشفى أو مصح علاجى أو دور للتمريض أو صيدلية أو معمل محدد .

هـ - للقيام بإجراء استشارات فى مجال تجارية أو ملحقاتها مما هو معد لبيع الأدوية أو الأجهزة التى تشير باستعمالها سواء كان ذلك بالمجان أو نظير مرتب أو مكافأة.

و- لا يجوز للطبيب أن يتقاسم أجره مع أى من زملائه إلا من يشترك معه فى العلاج فعلا كما لا يجوز له أن يعمل وسيطا لطبيب آخر أو مستشفى بأى صورة من الصور.

ز- لا يجوز للطبيب أن يستعمل وسائل غير علمية فى مزاولة المهنة .

٦. لا يجوز للطبيب أن يعلن بأى وسيلة من وسائل الإعلام عن طريقة جديدة للتشخيص أو العلاج بقصد استخدامها إذا لم يكن قد اكتمل اختبارها وثبت صلاحيتها ونشرت فى المجلات الطبية كما لا يجوز له أيضا أن ينسب لنفسه بدون وجه حق أى كشف علمى.

٧. لا يجوز للطبيب على أية صورة من الصور أن يقوم بدعاية لنفسه سواء كان ذلك بطريق النشر أو الإذاعة أو الصور المتحركة أو أى طريقة أخرى من طرق الإعلام.

٨. لا يجوز للطبيب عند فتح عيادة أو نقلها أن يعلن عن ذلك أكثر من ثلاث مرات فى الجريدة الواحدة ويجوز له إذا غاب عن عيادته أكثر من أسبوعين أن ينشر فى الجريدة الواحدة وبالحروف العادية إعلانين الأول قبل الغياب والثانى بعده.

٩. يجب أن يقتصر فى المطبوعات والتذاكر الطبية وما فى حكمها ولافتة الباب ذكر اسم الطبيب ولقبه وعنوانه وألقابه (درجاته) العلمية والشرفية ونوع تخصصه ومواعيد عيادته ورقم تليفونه ، ويجب أن تكون جميع البيانات المذكورة مطابقة للحقيقة وما هو مقيد بسجلات النقابة ، وفى حالة تغيير مكان العيادة يجوز للطبيب ان يضع إعلانا بعنوانه الجديد لمدة ستة أشهر على الأكثر فى المكان الذى تركه.

١٠. لا يجوز للطبيب أن يستغل وظيفته بقصد الاستفادة من أعمال المهنة أو الحصول على كسب مادى من المريض ، كما لا يجوز له أن يتقاضى من المريض أجر عن عمل يدخل فى اختصاص وظيفته الأصلية التى يؤجر عليها من جهة أخرى.

١١. على الطبيب أن يلتزم بالحد الأقصى لأتعاب العلاج طبقا للجدول الذى تضعه النقابة.

١٢. على الطبيب أن يبذل كل ما فى وسعه نحو مرضاه ، وأن يعمل على تخفيف الألم وان تكون معاملته لهم مشبعة بالعطف والحنان ، أن يسوى بينهم فى الرعاية ولا يميز بينهم بسبب مركزهم الأدبى أو الإجتماعى أو شعوره الشخصى نحوهم.

١٣. يجوز للطبيب أن يعتذر عن معالجة أى مريض منذ البداية لأسباب شخصية أو تتعلق بالمهنة ، أما فى الحالات المستعجلة فلا يجوز للممارس العام الاعتذار كما لا يجوز للطبيب الأخصائى رفض معالجة المريض إذا استدعاء لذلك الممارس العام ولم يتيسر وجود أخصائى غيره.

١٤. عندما يكف طبيب عن علاج أحد مرضاه لأى سبب من الأسباب عليه أن يدلى للطبيب الذى يحل محله بالمعلومات التى يعتقد أنها لازمة لاستمرار العلاج إذا طلب منه ذلك.

١٥. على الطبيب أن ينبه المريض وأهله إلى إتخاذ أسباب الوقاية ويرشدهم إليها ويحذرهم مما يترتب على عدم مراعاتها.

١٦. على الطبيب الذى يدعى لعيادة قاصر أو ناقص الأهلية أو مريض قاعد الوعى فى حالة خطيرة أن يبذل ما فى متناول بدية لإنقاذه ولو تعذر عليه الحصول فى الوقت المناسب على موافقة وليه أو الوصى أو القيم عليه كما يجب عليه ألا يتنحى عن معالجته إلا إذا زال الخطر وأصبح الاستمرار فى العلاج غير مجد أو إذا عهد بالمريض إلى طبيب آخر.

١٧. يجوز للطبيب لأسباب إنسانية عدم إطلاع المريض على عواقب المرض الخطير وفى هذه الحالة عليه أن ينهى إلى أهل المريض خطورة المرض وعواقبه الخطيرة ألا إذا أبدى المريض رغبته فى عدم إطلاع احد على حالته أو عين أشخاصا لإطلاعهم عليه.

١٨. لا يجوز للطبيب إفشاء أسرار مريضه التى اطلع عليها بحكم مهنته .

١٩. على الطبيب عند الضرورة أن يقبل (أو يدعو إلى) استشارة طبيب غيره يوافق عليه المريض وأهله.

٢٠. لا يجوز للمريض استغلال صلته بالمريض وعائلته لأغراض تتنافى مع كرامة المهنة.

٢١. أ) عند حدوث أخطاء مهنية تؤدى الى وفاة المريض يقدم الطبيب نفسه بإبلاغ النيابة المختصة باعتباره مبلغا عن الوفاة مع طلب إبداء رأى الطبيب الشرعى فى الحالة .

ب) يجوز للطبيب إبلاغ النيابة العامة من اى اعتداء يقع عليه سبب أداء مهنته قبل إبلاغه النقابة الفرعية المختصة على أن يقوم بإبلاغ نقابته فى أقرب فرصة.

٢٢. على الطبيب تسوية أى خلاف ينشأ بينه وبين أحد زملائه فى شئون المهنة بالطرق الودية فإذا لم يسو الخلاف على هذا الوجه أبلغا الأمر إلى مجلس النقابة الفرعية المختص.

٢٣. لا يجوز لأى طبيب أن يسعى لمزاحمة زميل له بطريقة غير كريمة فى أى عمل متعلق بالمهنة أو علاج مريضة ، كما لا يجوز له الإقلال من قدرات زملائه.

٢٤. إذا حل طبيب محل زميل له فى عيادته فعليه ألا يحاول استغلال هذا الوضع لصالحه الشخصي .

٢٥. لا يجوز للطبيب أن يتقاضى أتعابا عن علاج زميل له أو علاج زوجته وأولاده.

٢٦. إذا دعى طبيب لعيادة مريض يتولى علاجه طبيب آخر استحالت دعوته فعليه أن يترك إتمام العلاج لزميله بمجرد عودته وأن يبلغه ما اتخذه من إجراءات ما لم ير المريض أو أهله استمراره فى العلاج.

٢٧. لا يجوز للطبيب فحص أو علاج مريض يعالجه زميل له فى مستشفى إلا إذا استدعاء لذلك الطبيب المعالج أو إدارة المستشفى.

٢٨. لا يجوز للطبيب المعالج أن يرفض طلب المريض أو أهله دعوة طبيب آخر ينضم إليه على سبيل الاستشارة . إنما له أن يستجيب إذا أصر المريض أو أهله على استشارة طبيب معين لا يقبله بدون إبداء أسباب ذلك.

٢٩. إذا رفض الطبيب المعالج القيام بعلاج المريض وفقا لما قرره الأطباء المستشارين ، فيجوز له أن ينسحب ، وفى هذه الحالة يجوز لأحد الأطباء المستشارين القيام بمباشرة العلاج.

وقدر صدر القانون رقم ٤١٥ لسنة ١٩٥٤ في شأن مزاولة مهنة الطب وجاءت المادة الأولى منه تنص على أنه :

لا يجوز لأحد إبداء مشورة طبية أو عيادة مرضية أو إجراء عملية جراحية أو مباشرة ولادة أو وصف أدوية أو علاج مريض أو أخذ عينة من العينات التى تحدد بقرار من وزير الصحة العمومية من جسم المرضى الآدميين للتشخيص الطبى أو المعملى بأية طريقة كانت أو وصف نظارات طبية وبوجه عام مزاولة مهنة الطب بأية صفة كانت إلا إذا كان مصريا أو كان من بلد تجيز قوانينه للمصريين مزاولة مهنة الطب بها وكان اسمه مقيدا بسجل الأطباء بوزارة الصحة العمومية وبجدول نقابة الأطباء البشريين وذلك مع عدم الإخلال بالإحكام الخاصة المنظمة لمهنة التوليد.

ويستثنى من شرط الجنسية الأجانب الذين التحقوا بإحدى الجامعات المصرية قبل العمل بأحكام القانون رقم ١٤٢ لسنة ١٩٤٨.

وتنص المادة الثانية المعدلة بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٥على أن " يقيد بسجل وزارة الصحة من كان حاصلا على درجة بكالوريوس الطب والجراحة من إحدى الجماعات بالجمهورية العربية المتحدة وأمضى للتدريب الإجبارى المقرر.

ويتم التدريب الإجباري بأن يقضى الخريجون سنة شمسية فى مزاولة مهنة الطب بصفة مؤقتة فى المستشفيات الجامعية والوحدات التدريبية التى تقرها الجامعات وذلك تحت إشراف هيئة إشراف هيئة التدريس بكليات الطب أو من تندبهم .

مجالس الكليات لهذا الغرض من أطباء المستشفيات والوحدات المذكورة ويكون ذلك وفقا للنظم التى يصدر بها قرار من وزير التعليم العالى بالإنفاق مع وزير الصحة .

كما يقيد بالسجل من كان حاصلا على درجة أو دبلوم أجنبى معادل لدرجة للبكالوريوس التى تمنحها جامعات الجمهورية العربية المتحدة وأمضى بعد حصوله على هذا المؤهل تدريبا لمدة سنة معادلا للتدريب الإجبارى ويشترط أن يجتاز بنجاح الامتحان المنصوص عليه فى المادة الثالثة من هذا القانون ويصدر بهذه الحالات قرار من لجنة مكونة من أربعة من الأطباء البشريين يعينهم وزير الصحة على أن يكون اثنان منهم على الأقل من عمداء كليات الطب.

ويكون امتحان الحاصلين على الدرجات أو الدبلومات الأجنبية وفقا لمنهج الامتحان النهائى لدرجة البكالوريوس فى الطب من إحدى الجماعات المصرية ويؤدى الامتحان أمام لجنة مؤلفة من أطباء يختارهم وزير الصحة العمومية قبل كل امتحان من بين من ترشحهم مجالس كليات الطب المصرية.

ويجب على من يرغب فى دخول الامتحان أن يقدم إلى وزير الصحة العمومية طلبا على النموذج المعد لذلك ويرفق به أصل الدرجة أو الدبلوم الحاصل عليه أو صورة رسمية منه والشهادة المثبتة لتلقى مقرر الدراسة أو أية وثيقة أخرى تقوم مقامها وعليه أن يؤدى رسما الامتحان قدره عشرة جنيهات ويرد هذا الرسم فى حالة عدوله عن دخول الامتحان أو عدم الإذن له بدخوله.

ويؤدى الامتحان باللغة العربية ويجوز تأديته بلغة أجنبية يوافق عليها وزير الصحة العمومية فإذا رسب الطالب فى الامتحان لا يجوز له ان يتقدم إليه أكثر من ثلاث مرات أخرى خلال سنتين وتعطى وزارة الصحة العمومية من حاز الامتحان بنجاح شهادة بذلك .

وتنص المادة الرابعة المعدلة بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٥على أنه " يجوز لوزير الصحة ان يعفى من أداء الامتحان الأطباء من أبناء الجمهورية العربية المتحدة الحاصلين على درجة أو دبلوم من إحدى الجماعات الأجنبية المعترف بها من حكومة الجمهورية العربية المتحدة معادلة لدرجة بكالوريوس الطب والجراحة التى تمنحها جامعات الجمهورية العربية المتحدة إذا كانوا حاصلين على شهادة الدراسة الثانوية العامة أو ما يعادلها وكانوا خلال مدة دراستهم الطبية حسن السير والسلوك ومواظبين على تلقى دروسهم العلمية طبقا لبرنامج المعاهد التى تخرجوا فيها.

ويشترط أن يؤدى هؤلاء الأطباء التدريب الاجبارى إذا لم يكونوا قد أدوا ما يعادله فى الخارج.

وتنص المادة الخامسة المعدلة بالقانون رقم ٤٦ لسنة ١٩٦٥على أن " يقدم طالب القيد بالسجل إلى وزارة الصحة طلبا موقعا عليه منه يبين فيه اسمه ولقبه وجنسيته ومحل إقامته ويرفق به أصل شهادة الدرجة أو الدبلوم أو صورة رسمية منه أو شهادة الامتحان أو الإعفاء منه حسب الأحوال (وكذا ما يثبت أداء التدريب الإجبارى أو يعادله) وعليه أن يؤدى رسما للقيد بسجل الوزارة قدره جنيه واحد ويقيد فى السجل اسم الطبيب ولقبه وجنسيته ومحل إقامته وتاريخ الدرجة أو الدبلوم الحاصل عليه والجهة الصادر منها وتاريخ شهادة الامتحان أو الإعفاء منه ومكان وتاريخ التدريب الإجبارى أو ما يعادله.

وتعطى صورة هذا القيد إلى المرخص له بمزاولة المهنة.

وتنص المادة السادسة على أنه " لا يجوز للطبيب المرخص له فى مزاولة المهنة أن يفتح أكثر من عيادتين – وعليه أن يخطر وزارة الصحة العمومية بكتاب موصى عليه العنوان عيادته وبكل تغيير دائم فيه أو فى محل إقامته خلال شهر من تاريخ فتح العيادة أو حصول التغيير .

وكل قيد فى سجل الأطباء بالوزارة ثم بطريق التزوير أو بطرق إحتيالية أو بوسائل أخرى غير مشروعة يلغى بقرار من وزير الصحة العمومية ويشطب الاسم المقيد نهائيا منه وتخطر نقابة الأطباء البشريين والنيابة العامة بذلك . (م ٧ من القانون سالف الذكر)

وعلى النقابة إخطار وزارة الصحة العمومية بكل قرار يصدره مجلسها أو هيئاتها التأديبية بوقف طبيب عن مزاولة المهنة أو بشطب اسمه.

تتولى وزارة الصحة العمومية نشر الجدول الرسمى لأسماء الأطباء المرخص لهم مزاولة المهنة وتقدم سنويا ينشر ما يطرأ عليه من تعديلات . (م ٨ من القانون سالف الذكر)

ويجوز لوزير الصحة العمومية عند حدوث الأوبئة فى أحوال الأخطار العامة أن يسمح بصفة استثنائية وللمدة التى تتطلبها مكافحة هذه الأوبئة والأخطار لأطباء لا تتوافر فيهم الشروط المنصوص عليها فى المادة الأولى بالقيام بالأعمال الطبية التى يؤذن لهم بمباشرتها . (م ٩ من القانون سالف الذكر).

كما يجوز له بعد أخذ رأى مجلس نقابة الأطباء البشريين ان يرخص لطبيب لا تتوافر فيه الشروط المنصوص عليها فى المادة الأولى فى مزاولة مهنة الطب فى مصر للمدة اللازمة لتأدية ما تكلفه به الحكومة على ألا تجاوز هذه المدة سنتين قابلتين للتجديد مرة واحدة إذا كان هذا الطبيب من الشهود لهم بالتفوق فى فرع من فروع الطب وكانت خدماته لازمة لعدم توافر أمثاله فى مصر.

ويجوز أيضا أن يرخص للأطباء الذين يعينون أساتذة أو أساتذة مساعدين فى إحدى كليات الطب المصرية فى مزاولة مهنة الطب مدة خدمتهم ولو تتوافر منهم الشروط المنصوص عليها فى المادة الأولى .

وفى حالة العود يحكم بالعقوبتين معا.

وفى جميع الأحوال يأمر القاضى بإغلاق العيادة مع نزع اللوحات واللافتات ومصادرة الأشياء المتعلقة بالمهنة ويأمر كذلك بنشر الحكم مرة أو أكثر من مرة فى جريدتين يعينها على نفقة المحكوم عليه.

ومع ذلك يجوز بقرار من وزير الصحة أن يغلق بالطريق الإداري كل مكان تزاول فيه منهة الطب – بالمخالفة لأحكام هذا القانون (أضيفت هذه الفقرة بالقانون رقم ٢٩ لسنة ١٩٦٥).

وتنص المادة العاشرة من القانون سالف الذكر على أن " يعاقب بالعقوبات المنصوص عليها فى المادة السابقة.

أولا : كل شخص غير مرخص له فى مزاولة مهنة الطب يستعمل نشرات أو لوحات أو لافتات او أية وسيلة أخرى من وسائل النشر إذا كان من شأن ذلك أن يحمل الجمهور على الاعتقاد بأن له الحق فى مزاولة مهنة الطب وكذلك كل من ينتمل لنفسه لقب طبيب أو غيره من الألقاب التى تطلق على الأشخاص المرخص لهم فى مزاولة مهنة الطب.

ثانيا : كل شخص غير مرخص له فى مزاولة مهنة الطب وجدت عنده آلات أو عدد طبية ما لم يثبت أن وجودها لديه كان لسبب مشروع غير مزاولة مهنة الطب.

ويعاقب بغرامة لا تجاوز ألف قرش كل من يخالف أحكام المادة السادسة وإذا كانت المخالفة بسبب فتح أكثر من عيادتين يجب الحكم أيضا بغلق ما زاد عن المصرح به منها. (م ١٢ من القانون سالف الذكر)

٣٠-تأديـــب أعـــوان الأطبــــاء :

لقد صدر القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٧٦ الخاص بإنشاء نقابة مهنة التمريض مبيناً للشروط الواجب توافرها لعضوية هذه النقابة وهى أن يكون العضو المتقدم حاصل على أحد المؤهلات الدراسية الآتية :

- بكالوريوس التمريض من أحد المعاهد العليا أو شهادة معادلة له .
- دبلوم أحد المعاهد الفنية الصحية التابعة لوزارة الصحة .
- دبلوم تمريض وتوليد خريجات المدارس الملحقة بكليات طب الجامعات
- دبلوم التمريض نظام ثلاث سنوات أو ما يعادله .
- دبلوم تمريض المدارس الفنية الثانوية أو ما يعادله .
- شهادات مساعدات ومساعدي الممرضات المولدات .

هذا بالإضافة الى الشروط الأخرى اللازم توافرها لشغل أى عضوية .

٣١-تأديب هيئة التمريض :

فيتم محاكمة الأعضاء الذين يرتكبون أموراً مخلة بشرفهم أو مناسبة بكرامة المهنة أو الذين يهملون في تأدية واجباتهم أمام الهيئات التأديبية للنقابة ، أما الأعضاء العاملون بالجهاز الإداري للدولة والقطاع العام والهيئات العامة والوحدات التابعة لها فيحاكمون أمام الهيئات التأديبية المذكورة إلا فيما يقع منهم بسبب مزاولة المهنة خارج أعمال وظائفهم . (م٦٤ من القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٧٦)

ويتعين إجراء التحقيق مع العضو قبل إحالته الى المحاكمة ، ويتم التحقيق بمعرفة لجنة التحقيق وتشكل من :

- وكيل النقابة الذي يختاره مجلس النقابة رئيس للجنة .

- عضو من النيابة الإدارية التي مقرها النقابة وسكرتير عام النقابة أو سكرتير النقابة الفرعية .

وبانتهاء التحقيق وثبوت المخالفة يتم إحالة العضو المخالف الى مجلس التأديب وهناك مجلس لتأديب أعضاء هيئة التمريض هما :

مجلس تأديب ابتدائي :

ويشكل هذا المجلس برئاسة أحد وكيلى النقابة يختاره النقيب سنوياً وعضوية اثنين يختارهما مجلس النقابة سنوياً .

ويجوز للعضو أن يحضر الجلسات بشخصه أو يوكل غيره للدفاع عنه إلا إذا طلب المجلس حضوره شخصياً فعليه الالتزام بذلك ويكون جلسات المحاكمة التأديبية سرية إى القرار الصادر منها يكون في جلسة علنية

مجلس التأديب الاستئنافي :

ويشكل برئاسة النقيب وعضوية عضو من مجلس الدولة من إدارة الفتوى بوزارة الصحة لا تقل درجته عن نائب بالإضافة الى ثلاثة يهينهم مجلس النقابة سنوياً على أن يكونوا من الحاصلين على ذات مؤهل العضو ويتم إعلان القرارات التأديبية الى العضو المحكوم عليه خلال عشرة أيام من تاريخ صدورها وذلك بموجب كتاب موصى عليه بعلم الوصول وإذا كانت هذه القرارات قد صدرت في غير وجود العضو المخالف يجوز له المعارضة في القرارات وذلك بموجب تقرير يدون في السجل المعد لذلك بسكرتارية المجلس على أن يكون ذلك خلال ٣٠ يوما من تاريخ إعلانه بالقرار .

أما إذا كان الحكم قد صدر في حضور العضو ، فيجوز له استئناف الحكم أمام مجلس التأديب الاستئنافي وذلك خلال ٣٠ يوما من تاريخ إعلان القرار الى المحكوم عليه .

والقرارات الصادرة من مجلس التأديب بنوعية ليست نهائية حيث أنه يجوز الطعن فيها أمام محكمة القضاء الإداري على أن يتم ذلك خلال ٣٠ يوما من تاريخ إعلانه بالقرار .

العقوبات التأديبية لهيئة التمريض :

وهى كما نصت عليها المادة (٦٦) من القانون رقم ١١٥ لسنة ١٩٧٦ تنحصر في :

- لفت النظر

- الإنذار

- الغرامة بحد أقصى عشرين جنيه

- الوقف عن العمل لمدة لا تجاوز سنة

- إسقاط العضوية من النقابة

وفي جميع الأحوال يتعين على مجلس النقابة إخطار الجهة التي يعمل العضو بالقرارات النهائية وذلك خلال أسبوع من تاريخ صدورها.

فهرس الموضوعات